

Opinnäytetyö (AMK)

Toimintaterapian koulutusohjelma

2018

Sanni Kausola

KEHITYSVAMMAISTEN NAISTEN ELÄMÄNHALLINNAN JA TYÖELÄMÄVALMIUKSIEN ARVIOINTIIN SOVELTUVIEN MENETELMIEN KARTOITUS

- Kirjallisuuskatsaus

Sanni Kausola

KEHITYSVAMMAISTEN NAISTEN ELÄMÄNHALLINNAN JA TYÖELÄMÄVALMIUKSIEN ARVIOINTIIN SOVELTUVIEN MENETELMIEN KARTOITUS

- Kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyöni on mukana Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin hallinnoimassa Oman Elämän Nainen- vammaisten naisten työelämävalmiuksien kehittäminen- hankkeessa. Opinnäytetyöni aiheena on etsiä kirjallisuuskatsauksen keinoin arviointimenetelmiä hankkeen tuloksena käynnistettävien työpajojen käyttöön. Oman Elämän Nainen- hankkeen tärkeimpinä tavoitteina on tyttöjen ja naisten työ- ja toimintakyvyn, sekä työelämävalmiuksien kohentuminen, ja yleisellä tasolla entistä tasa-arvoisempi asema yhteiskunnassa.

Hankkeen käyttöön sopivan menetelmän löydyttyä menetelmää voidaan käyttää hankkeen perustamissa työpajoissa tavoitteiden asetteluun, edistymisen mittarina ja tuloksellisuuden seurantaan. Hankkeen käytössä on Kykyviisari- itsearviointimenetelmä.

Aineiston hankinta menetelmänä käytän integroitua kirjallisuuskatsausta, joka mahdollistaa monimenetelmäisen haun, ja erilaisin menetelmin tehtyjen tutkimusten yhdistämisen.

Kirjallisuuskatsauksen tuloksena löytyi useita erilaisia arviointimenetelmiä, joista Employability Maturity Interview (EMI), Work Personality Profile (WPP), Irena Daily Activity assessment (IDA), Social and Interactional Functioning Assessment Scale (SOFAS) ja Goal Attainment Scale (GAS) - menetelmät valikoituivat lopulliseen analyysivaiheeseen. Menetelmien eettisyyttä ja luotettavuutta arvioitaessa peilasin menetelmien sisältöä tutkimustehtävääni, ja siihen, kuinka menetelmä ottaa huomioon arvioitavan erityispiirteet. Analysointivaiheessa tutkin menetelmiä niiden käyttöön vaikuttavien tekijöiden, ja ICF- viitekehksen näkökulmista.

ASIASANAT:

Työelämävalmiudet, Elämänhallintataidot, Kehitysvamma, ICF- viitekehys, Arviointimenetelmä.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Occupational Therapy

05/2018 | 44 pages, 2 pages in appendix

Sanni Kausola

FINDING A METHOD OF ASSESSING DISABLED WOMEN'S LIFE SKILLS AND WORKING LIFE ABILITIES

- Literature review

My bachelor's thesis is part of the My Own Woman Project, developing disabled women's work life skills, which is managed by the Finland Proper's Special Care District. The subject of my bachelor's thesis is to find, through literature review, assessment methods for the use of the workshops in the project. The most important goals of the My Own Woman Project are to improve work life skills of women and girls, and at the general level, to enable a more equal status in society.

When a suitable assessment method is found, it can be used in the workshops, set up by the project, to set objectives, measure progress and track success. *Kykyviisari*- measurement is an evaluation method already in use by the project.

As a material acquisition method, I use an integrated literature review that allows multi method searches and combines results from various researches. As a result of the literature review, several different evaluation methods were found, of which the Employability Maturity Interview (EMI), Work Personality Profile (WPP), Irena Daily Activity assessment (IDA), Social and Occupational Functioning Assessment Scale (SOFAS) and Goal Attainment Scale (GAS) methods were selected for the final phase of analysis.

In evaluating the ethicality and reliability of the methods, I have examined and mirrored the content of the methods to the research task and examined how the method takes in to account the features to be evaluated. In the analysis phase, I examined methods from the point of view of the factors influencing their use and the ICF- framework.

KEYWORDS:

Working life abilities, Life skills, Developmental disability, ICF- framework, Assessment method

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 Lähtökohdat	8
2.2 Oman Elämän Nainen- Hanke	8
3 KEHITYSVAMMAPOLIITTISIA PAINOALUEITA	10
3.1 Yksilön oikeudet	10
3.2 Toimintakulttuurin muutos	11
3.3 Työ- ja päivätoiminnan laatuksiteerit	13
4 KEHITYSVAMMAISET TYÖELÄMÄSSÄ	14
4.1 Kaikille yleiset työelämävalmiudet	14
4.2 Tuettu työllistyminen	15
4.3 Kehitysvammaisten työllistymistä edistävät ja haittaavat tekijät	16
5 ELÄMÄNHALLINNAN JA TYÖELÄMÄVALMIUKSIEN ARVIOINTI	18
5.1 Elämäntaitotaidot	18
5.2 Työ- ja toimintakyvyn arviointi	19
6 KANSAINVÄLINEN TOIMINTAKYVYN, TOIMINTARAJOITTEIDEN JA TERVEYDEN LUOKITUSJÄRJESTELMÄ (ICF)	21
6.1 ICF- luokitus ja henkilöt joilla on toimintarajoitteita	21
6.2 ICF- luokituksen ominaisuudet	22
6.3 ICF- luokitus Suomen sosiaali- ja terveyspalveluissa	23
7 INTEGROITU KIRJALLISUUSKATSAUS	25
7.1 Opinnäytetyön prosessin eteneminen	25
7.2 Tutkimustehtävä	26
7.3 Hakulausekkeen muodostaminen	27
7.4 Tietokannat ja tutkimusaineiston keruu	28
7.5 Aineiston valinta	29
7.6 Tutkimusaineiston laadun ja eettisyyden arviointi	31
8 AINEISTON ANALYYSI JA PÄÄTELMÄT	34

8.1 Arviointimenetelmien analyysi	34
8.2 Päätelmät ja suositukset	38
9 POHDINTA	40
LÄHTEET	42

LIITTEET

- Liite 1. Alkuperäisartikkelit ja keskeiset tutkimuskysymykset
- Liite 2. Analyysin ulkopuolelle jääneet arviointimenetelmät

1 JOHDANTO

Suomi ratifioi kesällä 2016 Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen, joka on monelta osin merkittävä virstanpylväs kehitysvammaisten aseman ja oikeuksien kohentamiseksi Suomessa. Sopimuksessa todetaan, että vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisena muiden kanssa, heillä on oikeus ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan työllä, ja oikeus saavutettavissa olevaan avoimeen, ja osallistavaan työympäristöön (Suomen Yhdistyneet Kansakunnat- liitto 2015. 27.artikla).

Opinnäytetyöni on mukana Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin hallinnoimassa Oman Elämän Nainen- vammaisten naisten työelämävalmiuksien kehittäminen- hankkeessa. Hankkeen muita yhteistyökumppaneita ovat Turun Ammattikorkeakoulu, Autismisäätiö ja Kehitysvammaliitto. Hankkeen tärkeimpänä tavoitteena on kehittää työpajamalli kehitysvammaisten naisten työelämävalmiuksien edistämistä varten. (Hanketuloskortti; Oman Elämän Nainen.) Opinnäytetyöni tarkoituksena on etsiä integroidun kirjallisuuskatsauksen keinoin arviointimenetelmiä, jotka arvioivat elämänhallinnantaitoja ja työelämävalmiuksia. Oikeanlaisen arviointimenetelmän löydyttyä menetelmää voidaan käyttää hankkeen perustamissa työpajoissa tavoitteen asetteluun, edistymisen mittarina ja tuloksellisuuden seurantaan.

Työn alustavassa teoriavaiheessa olen perehtynyt maamme vammaispoliittiseen tilanteeseen, ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. YK:n yleissopimuksen myötä kehitysvammaisten asumiseen ja työllistymismahdollisuuksiin on alettu etsiä uusia ratkaisuja. Erilaisia hankkeita ja projekteja on käynnistetty, jotta uusi ajattelutapa, tieto ja osaaminen leviäisi työpaikoille, asumisyksiköihin, sekä valtavirtaan. Kehitysvammaisten työllistymistä vaikeuttavat työpaikkojen puute, yhteiskunnalliset rakenteet ja juurtuneet mallit. Kehitysvammaisten naisten integroitumista yhteiskuntaan vaikeuttaa lisäksi heikompaan sukupuoleen kohdistuva syrjintä ja vallitseva naiskuva. (Reinikainen 2007, 24-25.)

Kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitusjärjestelmä- ICF voi oikein käytettynä edistää tasa-arvokehitystä maassamme, ja sitä on mahdollista käyttää toimintarajoitteiden syiden yksilöintiin. (Stakes 2013, 238.) Käytän ICF- luokitusta apunani analysointivaiheessa.

Kanadalainen toiminnallisuuden ja sitoutumisen malli (CMOP-E) ohjaa työni toimintaterapeuttista näkökulmaa. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus tuntea itsensä tuottavaksi ja

tarpeelliseksi yhteisön jäseneksi. Toiminnalla on parantava vaikutus ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Toiminta on yksi ihmisen perustarpeista, josta ihmiselämän merkityksellisyys ja tarkoitus kumpuavat. (Townsend, ym. 2002, 35-36.)

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Lähtökohdat

Työelämään ja itsenäiseen asumiseen liittyvät asiat tulivat minulle ajankohtaisiksi keväällä 2017, kun tein toimintaterapian työharjoittelua Turun kaupungin toimintakeskuksessa. Monet työkeskuksen asiakkaista haaveilivat itsenäisestä asumisesta ja opiskelupaikasta. Elämänhallinnan ongelmat, ihmissuhteisiin ja omaan terveyteen liittyvät pulmat vaikuttivat työkeskuksen työntekijöiden halukkuuteen hakeutua työhön työkeskuksen ulkopuolelle.

Koen opinnäytetyöni aiheen mielenkiintoisena ja tarpeellisena, mutta jokseenkin haastavana. Elämänhallinta on laaja termi, jonka arviointiin on vaikea löytää kohdennettua menetelmää. Työelämävalmiudet ovat elämänhallinnan sisällä, tai lomittain elämänhallinnan taitojen kanssa, kuten hankkeen kuvauksessa todetaan. Kehitysvammaliitolla on käytössään Toimi- mittari, joka sopii yksilöllisen toimintakyvyn arviointiin, ja kuvaamiseen. Kykyviisari on jo hankkeen käytössä oleva arviointimenetelmä. Kykyviisari arvioi asiakkaan subjektiivista kokemusta hänen omasta työ- ja toimintakyvystään. Hakemani menetelmä voi parhaimmillaan olla näitä edellä mainittuja menetelmiä täydentävä.

2.2 Oman Elämän Nainen- Hanke

Oman Elämän Nainen- hankkeen tavoitteena on tyttöjen ja naisten työ- ja toimintakyvyn, sekä työelämävalmiuksien kohentuminen, ja yleisellä tasolla entistä tasa-arvoisempi asema yhteiskunnassa. Oman Elämän Nainen- hankkeen kohderyhmänä ovat naiset, joilla on eriasteisia pulmia oppimisen, ymmärtämisen, kommunikoinnin ja mielenterveyden alueilla. Hankkeessa mukana olevat naiset ovat hyvin erilaisissa elämäntilanteissa. Toiset ovat saaneet jalansijaa työelämään, kun toiset ovat vielä hyvinkin kaukana työelämästä. Heidän asumismuotonsa vaihtelevat tuesta asumismuodosta itsenäiseen asumiseen. Elämänhallinnan saralla naiset kaipaavat eriasteista tukea. Ihmissuhdesotkut ja arjen hallitsemattomuus aiheuttavat vaikeuksia, joiden edessä he saattavat jättäytyä pois lupaavastakin työharjoittelusta. Heidän työelämävalmiuksiensa ja työssä pysymisen edistämiseksi tarvitaan mm. sosiaalisten taitojen oppimista ja syyseuraussuhteiden ymmärtämistä sekä itsearvostuksen ja hyväksynnän lisääntymistä itseään kohtaan.

Vammaiset naiset ovat suuremmassa riskissä syrjäytyä työelämästä ja yhteiskunnasta miehiin nähden. (Hanketuloskortti- Oman Elämän Nainen.)

Hankkeen toisena kohderyhmänä on sosiaali- ja terveysalan, opetusalan ja TE- palveluiden ammattihenkilöstö, he saavat työpajamallista uuden palvelumuodon, ja työkaluja syrjäytymisen ehkäisyyn ja osallisuuden tukemiseen. Hankkeen tärkeimpänä tavoitteena on kehittää työpajamalli vammaisten naisten työelämävalmiuksien, sekä yhteiskunnallisen osallisuuden edistämiseksi. Hankkeen aikana tuotetaan arviointien avulla tietoa työpajamallin vaikuttavuudesta. Samalla tavoitteena on ehkäistä naisten syrjäytymistä opiskelu- ja työelämästä. (Hanketuloskortti- Oman Elämän Nainen.)

Hankkeen taustalla on Marjo-Riitta Reinikaisen vuonna 1997 aloittama vammaisen naisen asemaa ja oikeuksia pohtiva naistutkimus, Vammaisuuden sukupuolittuneet ja sortavat diskurssit. Marjo-Riitta Reinikainen on tutkinut väitöskirjassaan vammaisuuden sukupuolittuneita diskursseja, siis sitä, miten käsitykset vammaisuudesta vaihtelevat sen mukaan puhutaanko vammaisesta naisesta, vai miehestä. Hän haluaa tutkimuksellaan ohjata sukupuolen huomioon ottamista vammaistutkimuksessa. Diskursseja ovat tavat puhua ja ajatella vammaisuudesta ja vammaisista ihmisistä. Tutkija toivoo, että erilaiset toimijat kiinnittäisivät enemmän huomiota näihin diskursseihin ja niiden seurauksellisuuteen. (Reinikainen 2007, 11- 12.) Vammaisen naisen yhteiskunnallista asemaa heikentävät syvään juurtuneet sosiokulttuurisen normit ja käytänteet, sekä vammaisuuden mukanaan tuoma henkinen ja fyysinen eristyneisyys. Tutkimuksen valossa vammaisuuden ja sukupuolen suhde on luultua monimutkaisempi, vammaisuuden vaikutukset ovat turmelevampia naisen feminiinisyydelle, kuin miehen maskuliinisuuudelle. (Reinikainen 2007, 24-25.)

Hankkeen tuloksena luodaan työelämävalmiuksien vahvistamisen työpajamalli, joka on käytettävissä myös muiden erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden voimavarojen vahvistamiseen. Toimintamallista laaditaan kirjallinen opas, jonka avulla työpajoja voidaan käynnistää. Hankkeesta syntyy tarinoita vammaisten naisten voimaantumisen, joita hyödynnetään tietoisuuden ja ymmärryksen lisäämiseksi. Oppaassa tuodaan julki myös vammaisten naisten kokemaa moniasteista hyväksikäyttöä, ja sen seurauksia naisten elämän hallintaan. Yksilötasolla tuloksena on työ- ja toimintakyvyn parantuminen, ja yleisellä tasolla vammaisten tyttöjen ja naisten entistä tasa-arvoisempi asema yhteiskunnassa. (Hanketuloskortti- Oman Elämän Nainen.)

3 KEHITYSVAMMAPOLIITTISIA PAINOALUEITA

3.1 Yksilön oikeudet

Suomessa kaikilla kansalaisilla tulisi olla mahdollisuus oman elämänsä hallintaan, ja oikeus olla mukana lähiyhteisönsä sekä yhteiskunnan toiminnassa. Yksilön tyytyväisyys rakentuu ympäristön luomien vaatimusten, yksilön ominaisuuksien sekä tarpeiden tasapainosta. Yksilön tarpeet eivät ole pelkästään biologisia, vaan myös paljon hienosyisempiä ja vaikeasti määriteltävissä. Yksilön hyvinvointiin ja koettuun onnellisuuteen vaikuttavat pysyvät ihmissuhteet, itseluottamuksen kasvu itselle merkityksellisen toiminnan kautta, hyväksytyksi tuleminen ja oman elämänhallinnantunne. (Kaski ym. 2012, 340.)

Viimevuosien vammaispoliittisen kehitystyön myötä kehitysvammaisten asumiseen, opiskeluun, sekä työhön ja työllistymiseen liittyviä palveluita kehitetään nykyaikaisemmiksi ja paremmin lainsäädäntöä vastaaviksi. Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta kaikilla kehitysvammaisilla tulisi olla mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon. Sosiaali- ja terveysministeriön tavoitteena on kehitysvammaisten asumisen muotojen laajeneminen ja laitosasumisen purkaminen vuoteen 2020 mennessä (Raassina ym. 2016, 68).

Suomalainen terveydenhuolto- ja sosiaalijärjestelmä tukevat kaikkien kansalaisten mahdollisuuksia edistää, ja ylläpitää terveyttään ja toimintakykyään. Vammaisten henkilöiden kohdalla väestölle suunnatut palvelut eivät aina yksistään riitä. Kehitysvammaisten erityishuoltolaki ja laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista on säädetty turvaamaan vammaisväestön hyvinvointia Suomessa. (Kaski ym. 2012, 265.)

Suomessa jo vuosina 2010-2015 toteutettu vammaispoliittinen ohjelma on pannut alulle merkittäviä muutoksia liittyen kehitysvammaisten ihmisten itsenäiseen elämään. Suomalaisen vammaispolitiikan lähtökohtana ovat YK-sopimuksen mukaisesti perus- ja ihmis-oikeudet sekä yhteiskunnan kehittäminen valtavirtaistamisperiaatteen mukaisesti. Vammaispoliittisessa ohjelmassa työhön ja järjestelmään liittyvillä toimenpiteillä halutaan tukea ja edesauttaa osa-työkykyisten työllistymistä palkkatyösuhteisiin, ja edesauttaa kehitysvammaisten työllistymistä vapaille markkinoille. Tarkoituksena on löytää uusia työaloja vammaisille. Toimenpiteillä pyritään madaltamaan työnantajien kynnystä palkata henkilö, jonka työkyky on joiltain osin madaltunut. Tietoa lisätään sosiaalijärjestelmän

sisällä, sekä mahdollisilla työpaikoilla. Tiedolla palveluista ja mahdollisuuksista halutaan vaikuttaa positiivisesti myös kehitysvammaisten lähipiiriin. (Sjöblom 2016, 27-29.)

Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuudessa ja oikeuksissa on kuitenkin edelleen kehitettävää. Keskeisinä kehittämisen kohteina ovat palveluiden yhdenvertainen saatavuus, puhetta tukevien ja korvaavien kommunikaatiomenetelmien saatavuus, riittävä tuki ja yhteistyö omaisten kanssa. Itsemääräämisen toteutuminen on myös edelleen puutteellista. Oman elämän osallisuuden lisäämiseksi kehitysvammaisten tuetun päätöksenteon keinoja, ja menetelmiä, tulisi kehittää. Eri sektoreiden ja asiakkaan ja tämän omaisten välistä kommunikaatiota ja vuorovaikutuskeinoja tulisi kehittää tuen ja palvelujen suunnittelussa, jotta asumisen ja kuntoutuksen palvelut vastaisivat paremmin asiakkaiden yksilöllisiä ja muuttuvia tarpeita. (Raassina ym. 2016, 65.)

3.2 Toimintakulttuurin muutos

Ympäristö, jossa henkilö elää, opiskelee tai on työssä, voi vaikuttaa joko henkilön toiminnallisuutta edistään tai estään. Ympäristömme koostuu fyysisen ympäristön lisäksi sosiaalisesta ympäristöstä, kuten työyhteisöstä, kulttuurisesta ympäristöstä ja institutionaalista ympäristöstä. Institutionaalinen ympäristö vaikuttaa suuressa mittakaavassa poliittisten päätösten kautta tukiin ja järjestettäviin palveluihin. Sosiokulttuurinen ympäristö määrittää yhteiskunnallista asemaa, ja oikeuksien toteutumista. Fyysinen ympäristö käsittää lähellä olevat rakenteet ja apuvälineet. (Townsend, ym. 2002, 44-45.) Toimintaympäristöillä on suuri merkitys ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin, myös toimintakulttuuri on osa toimintaympäristöä.

Toimintakulttuuri on laaja käsite ja pitää sisällään ihmisten ajattelun, käytännöt, elämän ja maailman hahmottamisen tavat. Toimintakulttuuria on kaikki se, kuinka kohtaamme toisemme ja kuinka olemme vuorovaikutuksessa toistemme kanssa. (Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta, 4.)

Nykyisessä toimintakulttuurissa on tapahtumassa muutos. Kehitysvammaisten asumisohjelman KEHAS tavoitteena on, että vuoden 2020 jälkeen kukaan ei enää joutuisi asumaan laitoksessa, tämä kuitenkin edellyttää, että laitoshoidon korvaavia yksilöllisiä palveluja olisi riittävästi olemassa. (Hintsala ym. 2016, 75.) Toivottavaa on kehitys, jossa tavalliset asunnot otetaan käyttöön ja verkotetaan tuella ja palveluilla. Tämän tyyppinen

kehitys on joissain kuntayhtymissä jo pitkällä, mutta suuressa osassa Suomea vasta alkutekijöissään. (Sjöblom 2016, 19-20.)

Keskeisiä periaatteita KEHAS ohjelmassa on myös valinnanvapauden ja itsemääräämisoikeuden parantaminen, sekä hallinnanalojen välisen yhteistyön kehittäminen ja tietoisuuden lisääminen kaikille yhteisistä ihmisoikeuksista. KEHAS- hankkeen yhtenä päämääränä on myös sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevien ammatillisen osaamisen kehittäminen ja tietopohjan päivittäminen nykyvaatimusten tasolle. (Raassina ym. 2016, 74.)

Halukkaille osatyökykyisille tulisi entistä useammin tarjota mahdollisuus suuntautua vapaille työmarkkinoille palkkatyöhön. Halukkaille tulisi nykyistä useammin tarjota tuetun työn mahdollisuus, työohjaajan tukea työnhakuprosessiin, ja itse työhön, sekä työpäikällä toimimiseen. Työ- ja toimintakeskuksiin ohjaaminen on silti edelleen virallisten tahojen, kuten koulujen, ja palveluntuottajien taholta yleisin menettelytapa. Työkeskukset eivät tuoreen Kela:n selvityksen perusteella edistä kehitysvammaisen henkilön työllistymistä avoimille työmarkkinoille. (Nevala ym. 2018, 21.)

Työllistymistä edesauttavat hankkeet tekevät tärkeää työtä työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi ja kehitysvammaisten palkkaamiseen liittyvän tiedon lisäämiseksi työnantajien ja palveluntarjoajien tahoille. Esimerkkinä Kehitysvammaiset ihmiset töihin eli KIT-projekti, joka on toteutunut vuosina 2013-2016. Sen tarkoituksena on ollut edesauttaa kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. KIT- projekti on osa syrjäytymisestä osallisuuteen projektia, jossa kehitysvammaisille henkilöille järjestettiin työllistymistä tukevaa vertaisryhmätoimintaa, ja työhönvalmennusta kehitettiin näyttöön perustuvaksi. Projektin aikana pyrittiin myös vahvistamaan ja yhdenmukaistamaan kaikkien osapuolten tietoperustaa. KIT-projektin taustalla on YK:n yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista. (Kairi 2017, 32.)

Toimintakulttuurin muutoksen myötä kaikille taattaisiin mahdollisuus tehdä enemmän oman elämäntyyliinsä, ja tavoitteidensa mukaisia päätöksiä, valintoja ja suunnitelmia. Kehitysvammaisilla tulisi olla enemmän vaikutusvaltaa heitä itseään koskeviin päätöksiin, ja heille tulisi antaa riittävästi tukea tavoitteiden saavuttamiseksi. Oikeanlaisen tuen avulla kehitysvammaiset voisivat sitoa tärkeitä ihmissuhteita ja olla aktiivisia lähiyhteisöjensä jäseniä. Ansiotyötä tekemällä, ja omia kykyjään hyödyntämällä heillä olisi mahdollisuus parantaa omaa toimeentuloaan ja vahvistaa asemaansa yhteiskunnassa.

(KVANK, 4-5.) Toimintakulttuurin muutos leviää ylhäältä alaspäin. Institutionaalisilla päätöksillä on suuri merkitys vähemmistöjen yhteiskunnalliseen asemaan ja hyvinvointiin.

3.3 Työ- ja päivätoiminnan laatukriteerit

Työ- ja päivätoiminta on tärkeä toimintakykyä ylläpitävä vaihtoehto. Nykyisen työ- ja päivätoiminnan odotetaan kehittävän ja edistävän henkilön toimintavalmiuksia ja oman elämän osallisuutta, sekä edistävän toiminnan keinoin osallistujien työllistymistä. Siksi nykyiset 2015 valmistuneet työ- ja päivätoiminnan laatukriteerit ovat nimeltään osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit. (KVANK, 3.)

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta (KVANK) on julkaissut 2011 asumista tukevien palveluiden laatukriteerit. Palveluiden järjestämisen lähtökohtana ovat henkilön yksilölliset tarpeet. Laatukriteerien avulla halutaan mahdollistaa jokaiselle tuen tarpeessa olevalle oman näköinen elämä. Laatukriteerit ovat olleet mukana tukemassa kehitysvammaisten asumisohjelman (KEHAS) toimeenpanoa. Pian tämän jälkeen heräsi tarve kehittää laatukriteerit myös työ- ja päivätoiminnalle. (KVANK, 2-3.)

Työ- ja päivätoiminnan laatukriteerejä työstettiin vuosina 2013-2015 työryhmällä, johon kuului kehitysvamma-alan vaikuttajia ympäri maata. Ideoita työryhmä ammensi eurooppalaisesta yleishyödyllisten sosiaalipalvelujen laatukehiksestä (Common Quality Framework for Social Services of General Interest), Irlannin työ- ja päivätoimintapalveluiden New Directions- uudistamisohjelmasta sekä KVANK:in aiemmin julkaistuista yksilöllisen tuen laatukriteereistä. Laatukriteerit sopivat työ- ja arviointivälineeksi palveluntuottajille, ostajille ja käyttäjille, sekä valvontaviranomaisille. (KVANK, 3-4.)

Kymmenen laatukriteeriä ovat; tuki valintojen ja suunnitelmien tekemiseen, tuki muutoksiin ja siirtymävaiheisiin, tuki lähiyhteisöihin liittymiseen, tuki opintoihin pääsemiseen, tuki mahdollisimman suuren itsenäisyyden saavuttamiseen, tuki terveyteen ja hyvinvointiin, tuki ammatillisiin opintoihin ja työhön pääsemiseen, tuki itseilmaisuun ja luovuuteen, tuki merkityksellisissä sosiaalisissa rooleissa toimimiseen, tuki palvelujen sisältöihin ja toimintatapoihin vaikuttamiseen. (KVANK, 1.)

4 KEHITYSVAMMAISET TYÖELÄMÄSSÄ

4.1 Kaikille yleiset työelämävalmiudet

Työelämävalmiudet vaikuttavat ihmisen kykyyn toimia tuottavan toiminnan rooleissaan. Työ- ja tuottava toiminta on yksi kolmesta toimintaterapiassa tärkeästä toimintakokonaisuudesta, itsestä huolehtimisen ja vapaa-ajan rinnalla. Tuottavuutta ovat kaikki toiminnot, joiden kautta yksilö voi kokea itsensä sosiaalisesti tai taloudellisesti hyödylliseksi. (Townsend, ym. 2002, 37.) Valmiudet ovat toiminnan komponentteja. Kanadalaisen toimintaterapian viitekehyksen; Canadian model of occupational performance CMOP:n mukaiset valmiudet ovat affektiivinen, kognitiivinen ja fyysinen valmius. Valmiudet ovat mallissa yhteydessä toimintakokonaisuuksiin. (Townsend ym. 2002, 44.) Ammattitaitoa ja osaamista edeltävät valmiudet, jotka tulevat näkyväksi toiminnassa. Niitä voidaan kehittää, jotta työssä tarvittavat taidot pääsevät kehittymään. Työelämässä pärjääminen edellyttää yleisiä työtehtävästä riippumattomia valmiuksia, taitoja ja kykyjä. Ne voidaan jakaa kahteen osaan, Tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin (kognitiiviset valmiudet), ja työyhteisötaitoihin, jotka koostuvat esimies- ja alaistaidoista (affektiiviset valmiudet). (Aarnikoivu 2010, 69.)

Edellä mainittuja valmiuksia tarvitaan työn mukaisissa tehtävissä, sosiaalisessa kanssakäymisessä sekä työn prosessin ylläpitoon. Affektiivinen valmius liittyy tunteiden säätelyyn ja sosiaalisiin taitoihin, kognitiivinen valmius liittyy ajatteluun, toiminnan ohjaukseen ja muistiin, ja fyysinen valmius liittyy työssä fyysisesti toimimiseen. (Townsend, ym. 2002, 44.)

Tiedolliset ja oppimiseen liittyvät valmiudet ovat työelämässä tarvittavia perusvalmiuksia, niitä voidaan kuvata myös metataidot- käsitteellä. Yleisesti työelämässä tarvitaan riittävää yleissivistystä, oppimiskykyä, kykyä hallita kokonaisuuksia, ja jonkinlaisia tiedonhankinnallisia taitoja, työn vaatimuksista riippuen. Nykyisin työelämässä arvostetaan myös työntekijän kielitaitoa, ja teknologioiden hallintaa. (Aarnikoivu 2010, 69.) Työyhteisötaidot ja alaistaidot pitävät sisällään oman roolin tiedostamisen, ja oman perustehtävän tiedostamisen, vastuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden, sekä arvostuksen ja vuorovaikutteisuuden yhteistyötilanteissa (Aarnikoivu 2010, 69-70).

4.2 Tuettu työllistyminen

Suomessa kehitysvammaiset ovat harvemmin työsuhteissa kuin muualla Euroopassa. Suomessa noin 25 000 työikäisestä kehitysvammaisesta on tavallisessa työsuhteessa työnantajaan vain noin 400-500. Valtaosa heistä on työllistynyt erilaisten hankkeiden, tai tuetun työllistymisen työhön valmennuksen avulla. (Ikonen & Päiväpuro 2017, 6.) Työtoiminta työkeskuksissa, sekä toimintakeskuksissa on Suomessa ylivoimaisesti yleisin kehitysvammaisten työmuoto, palkaton avotyötoiminta on seuraavaksi yleisin ja palkkatyö harvinaisinta. Palkkatyössä olijat ovat nuorempia ja heillä on yleisemmin ammatillinen koulutus. Avo- tai palkkatyössä työskentelevien työtehtäviä ovat yleisimmin kaupalan työt, keittiö-, kahvila- ja ravintola-alan työt sekä siivousalan työt. Miltei puolet työllistyneistä (48%) on saanut aikaisemmin jonkinlaista ammatillista koulutusta, tutkinnon omaa yksi kolmasosa (36%). Työnkuva ja työtehtävät koostuvat usein monista eri alan tehtävistä, työntekijän koulutuksesta riippumatta. Kuitenkin alueelliset erot kehitysvammaisten työllistymisessä ja työn muodoissa ovat Suomessa merkittäviä. (Ala-Kauhahuoma ym. 2016, 9). Työllistämishankkeet, välittävät organisaatiot ja palkkatuki ovat myös edesauttaneet kehitysvammaisten työllistymistä (Ekholm & Teittinen 2014, 43). Työntekijöiden näkökulmasta kuljetuspalvelut koettiin tärkeimpänä työhön liittyvänä vammaispalveluna, palvelun saaminen ei kuitenkaan aina ehtojen täytyttyäkään ole selvää (Ekholm & Teittinen 2014, 70).

Työelämän Tuoreet Tuulet- on Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön tukema kaksivuotinen hanke, joka toteutuu vuosina 2016-2018. Hankkeen avulla kartoitetaan työnantajien, työhönvalmentajien sekä työnhakijoiden tietoja, ja osaamista, työllistämiseen ja työnhakuun liittyen, ja pyritään parantamaan osatyökykyisten mahdollisuuksia työllistyä työsuhteisiin avoimille työmarkkinoille. Hankkeen aikana toteutetaan työnhakukursseja ja tuotetaan työnhakua helpottavaa materiaalia kaikille osapuolille. (Aula työkoti-Työelämän tuoreet tuulet.)

Työhönvalmentajat avustavat erityistä tukea tarvitsevia työnhakijoita monissa työhön liittyvissä asioissa, ja opastavat halukkaita palkkatyön hakemisessa. Työhönvalmennus tähtää kehitysvammaisten työllistymiseen vapaille markkinoille. (Ala-Kauhahuoma 2016, 4.) Työhönvalmennuksella on positiivinen vaikutus kehitysvammaisten työllistymiseen. Työhönvalmentaja tuo työpaikalle tietoa, ja madaltaa kynnystä palkkaamiseen, hänen läsnäolonsa ja panoksensa myötä asenteet erityisryhmiä kohtaan saattavat muuttua eniten positiivisemmiksi. (Härkäpää ym. 2013, 15.) Työhaussa olisi tärkeä löytää

työntekijän taitoja vastaavaa työtä, joka hyväksyy puutteet osaamisen joillain alueilla. Yksilön ominaisuudet ja kokemukset, sekä ympäristön mahdollisuudet ratkaisevat mil-laisten toimintojen pariin hän luontaisesti hakeutuu. Toimintaan osallistuminen antaa tai-doille mahdollisuuden kehittyä. (Braveman & Page 2012, 30-33.)

Etenkin nuoret ja koulutetut kehitysvammaiset ovat valmiita suuntaamaan avoimille työ-markkinoille, varsinkin jos he eivät ole sitoutuneet muuhun työmuotoon. Kehitysvammai-set työnhakijat tavoittelevat myös osa-aikaisiin työsuhteisiin, jotka saattavat muutoin jäädä ilman tekijää. Osa-aikaisuus mahdollistaa tukien ja eläkkeiden jatkumisen, ja siksi sopii paremmin osatyökykyiselle tekijälle. (Kairi 2017,28-30.)

4.3 Kehitysvammaisten työllistymistä edistävät ja haittaavat tekijät

Työn antajat ovat luonnollisesti työllistymisen kannalta erittäin tärkeässä asemassa. Ke-hitysvammaiset ihmiset töihin, eli KIT- projektin aikana on kartoitettu työnantajien koke-muksia mm. työllistämiseen liittyvistä tuista, ja kartoitettu työnantajien näkemyksiä liit-tyen kehitysvammaisten palkkaamiseen. (Ala- Kauhaluoma ym. 2016, 14-15.) Kehitys-vammaiset tarvitsevat työpaikalla enemmän ohjausta ja aikaa työtehtäviensä suorittami-seen, mutta heidän koetaan olevan sitoutuneita työhönsä, ja tuettuna suoriutuvan siitä kuten muutkin. Vastanneiden mielipiteet erosivat eniten sosiaalisen kanssakäymisen on-gelmiin, ja työaikojen noudattamiseen liittyvissä kysymyksissä, mutta pääosin vastauk-set olivat positiivisia. (Ala- Kauhaluoma ym. 2016, 34.)

Kehitysvammaisten työntekijöiden ominaisuuksia Pro gradu tutkielmassaan tutkineet Alari ja Koskinen toteavat kehitysvammaisten suurimmaksi vahvuudeksi ulospäinsuun-tautuneisuuden, sekä tunnollisuuden. Ulospäinsuuntautuneisuus ja tunnollisuus nähtiin sekä miesten, että naisten, suurimpana vahvuutena. Itsenäinen toimintakyky, ja sujuva kommunikointi nähtiin työnantajille tehdyn kyselytutkimuksen mukaan erityisesti naisten vahvuutena. Työllistymistä vaikeuttavana ominaisuutena nähtiin psyykkiset toimintara-joitteet, ja psyykkiset ongelmat. Naisten psyykkiset toimintarajoitteet ovat hieman ylei-sempiä kuin miesten. Tunne- elämään ja mielialaan liittyvät ongelmat ja itsensä tarkkailu nähtiin miehiä useammin naisten työllistymisen esteenä. Naisilla on tutkimuksen perus-teella enemmän sosiaalisen kanssakäymisen ongelmia kuin miehillä. (Alari & Koskinen 2016, 154-155.)

Palkkatyöhön avotyötoiminnasta siirtymisen mahdollisuutta arvioitaessa 26,5% työnantajista arvioi sen olevan mahdollista. (Ala- Kauhaluoma ym. 2016, 37.)

Työelämän tuoreet tuulet- hankkeessa kysyttiin vuoden 2016 aikana työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisiin työnhakijoihin liittyen. Vastauksista kävi ilmi, että tärkeimpiä työllistämisen mahdollistavia tekijöitä olisivat riittävä tiedonsaanti työllistämisen tukiin, sekä työhönvalmennuksen toimintaan liittyen. Työnhakijoiden aktiivisuus koettiin myös työllistämistä helpottavana seikkana, valtaosa työnantajista ei tiennyt mihin heidän tulisi olla yhteydessä, mikäli he haluaisivat palkata kehitysvammaisen työntekijän. (Ikonen & Päiväpuro 2017, 5.)

Ennakkoluulot ovat voimakkaimpia sellaisissa työpaikoissa, joissa ei ole kokemusta kehitysvammaisista työntekijöistä. Työnantajat olivat samaa mieltä siitä, että kehitysvammaiset työntekijät tulevat hyvin toimeen työtovereiden ja asiakkaiden kanssa, heitä kohdellaan työpaikalla tasavertaisina. (Ala- Kauhaluoma ym. 2016, 34.)

Työpaikoissa on alettu panostaa arvomaailman esille tuontiin, ja monimuotoisuuden tukemiseen. Toiminnalla on havaittu olevan positiivinen vaikutus yritysten imagoon. Tulevaisuudessa yritysten panostaminen vastuulliseen yritystoimintaan lisäisi merkittävästi kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksia. (Ekholm & Teittinen 2014, 91-92.)

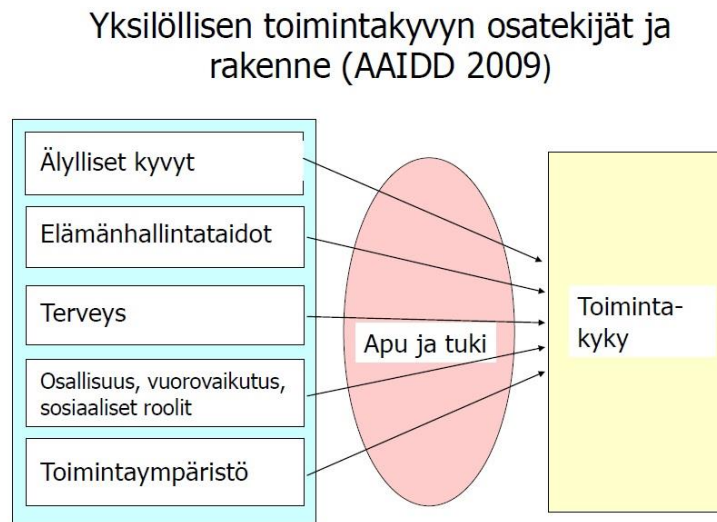
5 ELÄMÄNHALLINNAN JA TYÖELÄMÄVALMIUKSIEN ARVIOINTI

5.1 Elämänhallintataidot

Oman elämän osallisuus, toimijuus sekä opiskelu- ja työelämävalmiudet ovat elämänhallinnan kulmakiviä. Elämänhallintataidot nähdään usein lomittain työelämävalmiuksien kanssa, joiksi Oman Elämän Nainen- hankkeessa luetaan sosiaaliset taidot, sosiaalisen median käyttö sekä suunnittelu- ja organisaatiotaidot. (Hanketuloskortti- Oman Elämän Nainen.) Järvikoski on 1996 puolestaan luonnehtinut elämänhallinnan olevan yksilön kykyä asettaa itsetuntemukseen perustuvia tavoitteita ja saavuttaa niitä. Järvikosken mukaan elämänhallinta on päämäärien asettamista, ja niiden saavuttamista. Oman elämänkulun muotoutuminen, siihen vaikuttaminen ja hallinta voivat toimia väliarvona ja resurssina tulevaisuudenkin tavoitteiden toteuttamiselle. (Järvikoski 1996, 98-99.)

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAID) on määritellyt kehitysvammaisuuden laaja- laiseksi toimintakyvyn rajoittuneisuudeksi. Elämänhallinnan taidot ovat yksilöllisen toimintakyvyn osatekijöitä, ja käsittävät itsestä huolehtimisen perustaidot, kotielämän askareista selviytymisen, kyvyn liikkua ympäristössä, sekä työkyvyn. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, vammaispalvelujen käsikirja.)

KUVIO 1. Elämänhallintataidot osana yksilöllistä toimintakykyä. (Kuvan lähde THL. vammaispalvelujen käsikirja)



Opinnäytetyössäni käytän elämänhallintataitojen määritelmän tukena AAID:n mallia (kuvio 1). Tässä määritelmässä on paljon yhteneväisyyksiä toimintakokonaisuuksiin, jotka muodostavat ihmisen toiminnallisuuden. Kolme merkittävää toimintakokonaisuutta ovat tuottava toiminta, itsestä huolehtiminen ja vapaa-aika. Elämänhallintataidot ovat itsenäisen elämän perustaa. Elämänhallinta on yksilön kykyä hallita ja toteuttaa elämänsä toimintakokonaisuuksia. Ihmisen toiminnalliseen suoriutumiseen vaikuttavat hänen toiminnalliset valmiutensa, affektiivinen, fyysinen sekä kognitiivinen valmius (Townsend, ym. 2002, 44).

5.2 Työ- ja toimintakyvyn arviointi

Suomen lainsäädäntö edellyttää toimintakyvyn arviointia yksilön hoidon, palveluiden ja etuuksien saamiseksi. Terveystieteiden mukaan toiminta- ja työkyvyn, sekä kuntoutustarpeen arviointi kuuluu osaksi lääkinällistä kuntoutusta. Arvioinnin merkitys on näkyvästi esillä myös muissa sosiaali- ja terveydenhuollon laeissa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen- [www sivut.](http://www.sivut.fi))

Lähtökohtaisesti arvioinnin alueina ovat toiminnassa ja ympäristössä tukea ja rajoitteita sisältävien tekijöiden selvittäminen (Toimintaterapeuttiliitto 2014, 8). Arviointi voidaan

kohdentaa asiakkaaseen, palveluun tai yhteisöön. Arvioinnin avulla voidaan selvittää palvelun ja tuen tarvetta, sekä tarjotun palvelun vaikuttavuutta. (Townsend, ym. 2002, 113.)

Toiminnallisuus muodostuu yksilön, ympäristön ja toiminnan välisestä vuorovaikutuksesta. ICF- luokituksessa osallisuudesta elämän tilanteisiin käytetään käsitettä osallistuminen (participation), joka vastaa toiminnallisuus käsitettä. (Toimintaterapeuttiliitto 2014, 8-9.)

Puuttuvat taidot hankaloittavat elämän keskeisten toimintakokonaisuuksien onnistunutta hallintaa. Taitojen arviointi antaa oleellista tietoa asiakkaan suorituskyvystä, ja suoriutumisesta erilaisista tehtävistä ja vaateista. Työn arviointi suoritetaan aina yksilöä ja hänen työkykyisyyttään arvostaen sekä tukien. Työelämätaitojen arviointi on mutkikas tehtävä, jossa yhdistyvät työntekijän taitojen ja valmiuksien arviointi havainnoimalla, sekä testaamalla niitä kontekstissa työympäristöön, ja työn vaatimuksiin. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden sekä arvioinnin tarkoituksena on tuottaa tietoa asiakkaasta, ja edes auttaa työllistymistä tukevien palvelujen suunnittelua, sekä auttaa asiakasta toimimaan taitavammin tuottavan toiminnan rooleissaan. (Baum ym. 2005, 151-152.)

Toimintaterapiassa yksilön tyytyväisyys hänelle tärkeiden toimintojen suorituksesta nähdään keskeisenä ihmisen hyvinvointia ylläpitävänä tekijänä. Suoritukseen vaikuttavat ihmisen valmiudet ja toiminnalliset kyvyt. Yksilön työkykyisyyttä tarkasteltaessa on tärkeää huomioida toiminnan, ja siihen vaikuttavien osatekijöiden lisäksi myös ympäristö laajassa mittakaavassa. (Townsend & Polatajko 2007, 23-24.)

Asiakaskeskeisessä arvioinnissa asiakas ja arvioija työskentelevät yhdessä tunnistaakseen toiminnallisuuteen liittyvät ongelmat, voimavarat ja vahvuudet. Asiakkaan elämäntilanne, kulttuuritausta, arvot ja mieltymykset ovat asiakaslähtöisyyden kulmakiviä, kuten myös asiakkaan ja perheen toiveet ja näkemykset. (Toimintaterapeuttiliitto 2014, 10.)

Eri ammattiryhmien yleisesti käyttämiä arviointimenetelmiä ovat havainnointi, haastattelu ja mittaaminen. Joissakin tapauksissa on suositeltavaa käyttää useampaa kuin yhtä menetelmää, ja täydentää arviointia erilaisilla menetelmillä. Asiakkaan oma subjektiivinen näkemys saadaan selville haastattelun avulla. Havainnointi on keino saada kuva asiakkaan toiminnasta, ja se on hyvä toteuttaa asiakkaan omassa ympäristössä, tutun toiminnan parissa, jos se ei ole mahdollista on arviointitilanne hyvä suorittaa mahdollisimman todennukaisissa olosuhteissa. (Toimintaterapeuttiliitto 2014, 14.)

6 KANSAINVÄLINEN TOIMINTAKYVYN, TOIMINTARAJOITTEIDEN JA TERVEYDEN LUOKITUSJÄRJESTELMÄ (ICF)

6.1 ICF- luokitus ja henkilöt joilla on toimintarajoitteita

ICF- luokittelee ihmisten terveyden piirteitä heidän yksilöllisten elämäntilanteidensa ja ympäristön vaikutusten viitekehyksessä. Vammaisjärjestöt ovat olleet mukana kehittämässä terveyden ja toimintakyvyn luokitusjärjestelmää nykyiseen muotoonsa. Erityisesti Vammaisten maailmanliitto, Disabled peoples international (DBI) on osallistunut uudistamistyöhön. (Stakes 2013, 237.)

Maailman terveysjärjestö pitää tärkeänä, että luokitusjärjestelmä, jonka aiheena on toimintakyky ja toimintarajoitteet ei terminologialtaan tai muulta sisällöltään loukkaa henkilöitä joilla on toimintarajoitteita. Termi handicap on korvattu englanninkielisen termin halventavan merkityksen vuoksi termillä disability, joka kuvaa laajasti yläkäsitettyä toimintarajoitteita. Toimintarajoitteet (disability) termillä tarkoitetaan ihmisten, ja heidän fyysisen ja sosiaalisen ympäristönsä, vuorovaikutuksen muodostamaa moniulotteista ilmiötä. Maailman terveysjärjestö ei ole ratkaissut kuinka kuvaisi toimintarajoitteista henkilöä, periaatteena on, että ihmisellä on oikeus tulla nimitetyksi kuten hän itse haluaa. (Stakes 2013, 237.)

Yksilöä ei pelkistetä vajavuuksiin, suoritusrajoitteisiin tai osallistumisrajoitteisiin, häntä ei kuvata pelkästään näiden konstruktoiden kautta. Viitekehyksessä henkilön toimintarajoitteet johtuvat terveydenpiirteiden ja kontekstuaalisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Luokituksessa pyritään kautta linjain neutraaliin ja mahdollisuuksien mukaan myönteiseen ja konkreettiseen kielenkäyttöön. (Stakes 2013, 237.) Terveystieteiden käyttämä kieli ei saa loukata palveluiden käyttäjiä. Mielestäni viitekehykseen on onnistuttu valitsemaan termejä jotka palvelevat hyvin käyttötarkoitustaan.

Luokitusjärjestelmä voi toimia potentiaalisesti tehokkaana vammaispoliittisen vaikuttamisen työvälineenä, tuottamalla luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa, jolla tarvetta muutokseen voidaan perustella. ICF- luokituksesta saadun tiedon avulla interventiot voidaan kohdistaa toimintarajoitteen aiheuttajaan, ja niiden vaikutuksia osallistumiseen voidaan seurata ja mitata. (Stakes 2013, 238.)

ICF- viitekehys on muotoutunut nykyiseen muotoonsa 2000- luvun alussa. Vanha versio, jonka nimi oli Vaurioiden toiminnan vajavuuksien ja haittojen kansainvälinen luokitus (International classification of impairments disabilities and handicaps) ICIDH korvautui 22.05.2001 uudella Toimintakyvyn toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälisellä luokitusjärjestelmällä (International classification of functioning, disability and health) ICF. (Stakes 2013, 244.) Luokitusjärjestelmän nimi kertoo paljon vammaispalveluiden ja terveydenhuollon paradigman muutoksesta, joka on käynnistynyt 2000-luvun alussa.

6.2 ICF- luokituksen ominaisuudet

ICF- luokituksen yleinen viitekehys käsittää kaikki näkökohdat ihmisen terveyteen ja joi-takin terveyteen liittyviä hyvinvoinnin osatekijöitä, näitä kuvataan terveyden aihealueina ja terveyden lähialueina. Aihepiirinä on terveys, laajassa mittakaavassaan. ICF- koskee kaikkia ihmisiä, ei vain niitä joilla on jokin rajoite. ICF- on yleiskäyttöinen, koska se kuvaa toiminnallista terveydentilaa, ja terveyteen liittyvää toiminnallista tilaa, minkä tahansa lääketieteellisen terveydentilan yhteydessä. (Stakes 2013, 7.) Järjestelmä ei luokittele ihmisiä, vaan kuvaa ihmisen toiminnallisuuteen liittyviä tekijöitä (Stakes 2013, 237).

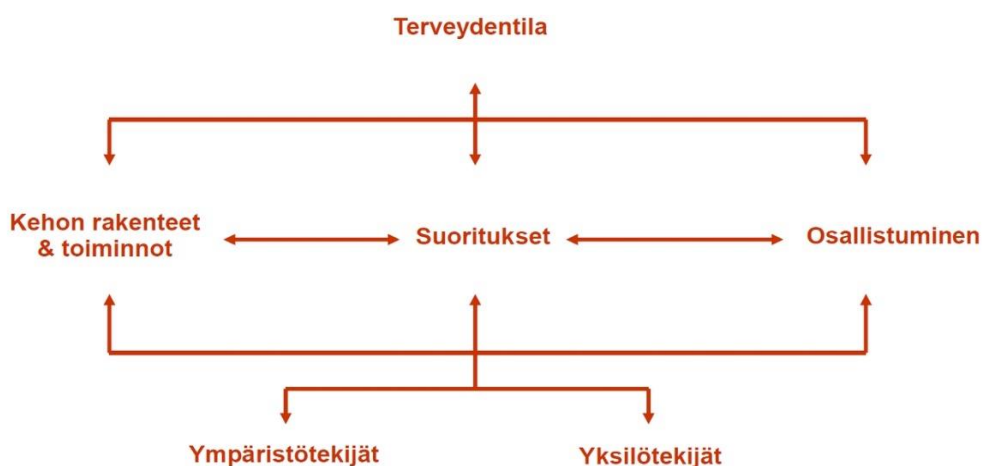
ICF- luokituksen sisältö kuvaa tilanteita ihmisen toimintakyvyn ja sen rajoitteiden näkö-kulmasta. ICF- luokituksessa on kaksi osaa, joista kumpikin koostuu kahdesta aihealu-eesta. Osa 1 käsittelee toimintakykyä ja toimintarajoitteita ja osa 2 kontekstuaalisia teki-jöitä. (Stakes 2013, 7.)

Osa 1 sisältää aihealueet ruumiin/ kehon toiminnot ja ruumiin rakenteet, kummankin luo-kituksen pääluokat on ryhmitelty elinjärjestelmittäin. Suoritukset ja osallistuminen osa-alue kattaa tarkoin ne aihealueet jotka kuvaavat toimintakykyä yksilön ja yhteiskunnan näkökulmasta. Osa 2 pitää sisällään kontekstuaaliset tekijät, joita ovat ympäristötekijät, sekä yksilötekijät. Ympäristötekijät vaikuttavat toimintakyvyn ja toimintarajoitteiden kaik-kiin aihealueisiin. Yksilöön vaikuttavat välittömän ympäristö tekijöiden lisäksi yleiset ym-päristötekijät. Yksilötekijät muodostavat yksilön elämän ja elämisen taustan. Yksilöteki-jöitä ovat sukupuoli, ikä, rotu, yleiskunto, elämäntavat, tottumukset, kasvatus, selviyty-misstrategiat, koulutus, ammatti, sosiaalinen tausta, kokemukset, luonne, käytöspiirteet, henkiset vahvuudet ja muut ominaisuudet. Yksilötekijöitä ei luokitella ICF- luokituksessa, mutta ne tulee huomioida kokonaisuudessa. (Stakes 2013, 17.)

ICF- luokituksessa henkilön toimintakyky ja sen rajoitteet käsitetään lääkinällisen terveydentilan ongelmien ja kontekstuaalisten tekijöiden dynaamiseksi vuorovaikutukseksi kuten kuviossa 2. (Stakes 2013, 8.) Kukin osa-alue voidaan kuvata sekä myönteisellä että kielteisellä tavalla (Stakes 2013, 10). Kukin osa-alue on ryhmitelty niiden ominaisuuksien mukaisiin aihealueisiin, ja kukin aihealue koostuu kuvauskohteista, jotka ovat ICF- luokituksen luokitusyksiköitä. Yksilön terveydentilaa voidaan kuvata yhden tai useamman kuvauskohdekoodin, ja niihin liitettävien tarkenteiden avulla. (Stakes 2013, 11.)

KUVIO 2. Havainnollistaa henkilön toimintakykyyn vaikuttavien tekijöiden, lääkinällisen terveydentilan ja kontekstuaalisten tekijöiden, dynaamista vuorovaikutussuhdetta. (Kuvan lähde THL, toimintakyky.)

ICF-luokituksen osa-alueiden vuorovaikutussuhteet



6.3 ICF- luokitus Suomen sosiaali- ja terveystaloudissa

ICF- luokitus on suunniteltu eri tieteiden käyttöön, ja se tarjoaa tieteellisen perustan ymmärtää ja tutkia toiminnallista terveydentilaa, sekä terveyteen liittyvää toiminnallista tilaa. Sen avulla halutaan myös parantaa eri käyttäjien välistä viestintää. (Stakes 2013, 5- 6.) ICF- luokituksen yhtenä kohteena on olla klinisen työn välineenä, ja sitä tulisi käyttää hoidon ja kuntoutuksen tarpeen arvioimiseen, toimenpiteiden ja lääketieteellisen

terveydentilan ongelmien yhteensovittamiseen, työkyvyn arviointiin, kuntoutukseen sekä terveydenhuollon tuloksellisuuden arviointiin. (Stakes 2013, 6-7.) Varsinainen toimintakyvyn mittari ICF- viitekehys ei sellaisenaan ole.

ICF- luokituksen käyttö on yleistymässä Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon tietojärjestelmissä, joissa sitä voidaan käyttää kuvaamaan henkilöiden toimintakykyyn liittyvää tietoa rakenteisessa muodossa. Luokitusta voidaan hyödyntää toimintakyvyn osa-alueiden kuvaamiseen, ja sanallisen kuvauksen otsikointiin. Standardoitua tietoa hyödynnetään myös Kanta palvelussa, jossa kaikki keskeiset tiedot on määritelty rakenteisesti. (Anttila & Paltamaa 2015, 5.)

ICF:ää voidaan käyttää toimintakyvyn arvioinnissa tunnistamaan mitä asiakkaan toiminnassa pitää arvioida, yhteinen käsitteistö varmistaa riittävän monipuolisen ja kattavan arvioinnin. Käyttäjän tulee valita kaikkein oleellisimmat kuvauskohteet kuvaamaan terveyteen liittyvää toimintakykyä, tätä varten WHO on kehittänyt ydinlistoja erilaisten tilojen tarkkaan tunnistamiseen. (Anttila & Paltamaa 2015, 6.) Lisäksi toimintakyvyn eri osa-alueiden arviointiin kehitettyjä valmiita mittareita on silloitettu ICF- viitekehukseen, ja esimerkiksi suurin osa Suomalaisen Toimia- tietokannan mittareista on silloitettuja. Toimia- tietokantaan hyväksytyistä mittareista suurin osa on avoimesti kaikkien käytettävissä, lisäksi niiden käyttöä ja soveltuvuutta käyttökohteen arviointiin tutkitaan ja päivitetään tietyin väliajoin. (THL:n- [www sivut](http://www.thl.fi).)

ICF- luokituksen yleistyminen ja käytön leviäminen riippuu käytön hyödyllisyydestä, ja siitä kuinka hyvin se tuottaa terveydenhuoltopalveluiden vaikuttavuutta mittaavia indikaattoreita (Stakes 2013, 246). Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin panostava terveydenhuoltojärjestelmämme, jossa hoito ja kuntoutus yltyvät yli kuntarajojen tarvitsee yhteistä kieltä, ja järjestelmien yhteensopivuutta. Myös hoidon ja palveluiden vaikuttavuutta arvostetaan ja siihen kiinnitetään nykyisin paljon huomiota.

7 INTEGROITU KIRJALLISUUSKATSAUS

7.1 Opinnäytetyön prosessin eteneminen

Etsin elämänhallinnan ja työelämävalmiuksien arviointiin sopivaa menetelmää integroidun kirjallisuuskatsauksen avulla. Tarvittaessa täydennän kirjallisuuskatsauksen hakua manuaalisella tiedonhauulla. Manuaalisen tiedonhaun avulla täydennän löytynyttä tietoa, ja etsin tietoa jo löytyneistä menetelmistä viitetietokantojen ulkopuolelta.

Integroitu kirjallisuuskatsaus ja narratiivinen katsaus ovat kuvailevan kirjallisuuskatsauksen kaksi päätyyppiä. Integroitu kirjallisuuskatsaus antaa mahdollisuuden käyttää analyysin pohjana erilaisin metodologisin lähtökohdin tehtyjä tutkimuksia. (Salminen 2011, 16.) Integroitu katsaus on narratiivisesta eroten tarkemmin suunniteltu ja jäsennellympi katsaustyyppi. Integroidussa katsauksessa on paljon samankaltaisuutta systemaattiseen katsaukseen, mutta sen avulla on mahdollista luoda laajempi katsaus aihetta käsittelevään kirjallisuuteen, ja vastata laajoihin tutkimuskysymyksiin. Integroiva katsaus on kuin yhdysside narratiivisen- ja systemaattisen kirjallisuuskatsauksen välillä. Tällöin voidaan kuvata tutkittavaa ilmiötä monipuolisesti. (Salminen 2011, 9.) Integroitu katsaus mahdollistaa erilaisten tutkimustyyppien, ja erilaisin menetelmin saatujen tulosten yhdistämisen tutkimusaineistoksi. Integroidusta katsauksesta käytetään Suomessa myös nimitystä integroiva kirjallisuuskatsaus. (Axelin ym. 2016, 107.) Opinnäytetyössäni käytän integroitua kirjallisuuskatsausta apunani kootakseni yhteen ilmiön tutkimiseen käytettyjä menetelmiä, tätä nimitetään Metodologiseksi katsaukseksi.

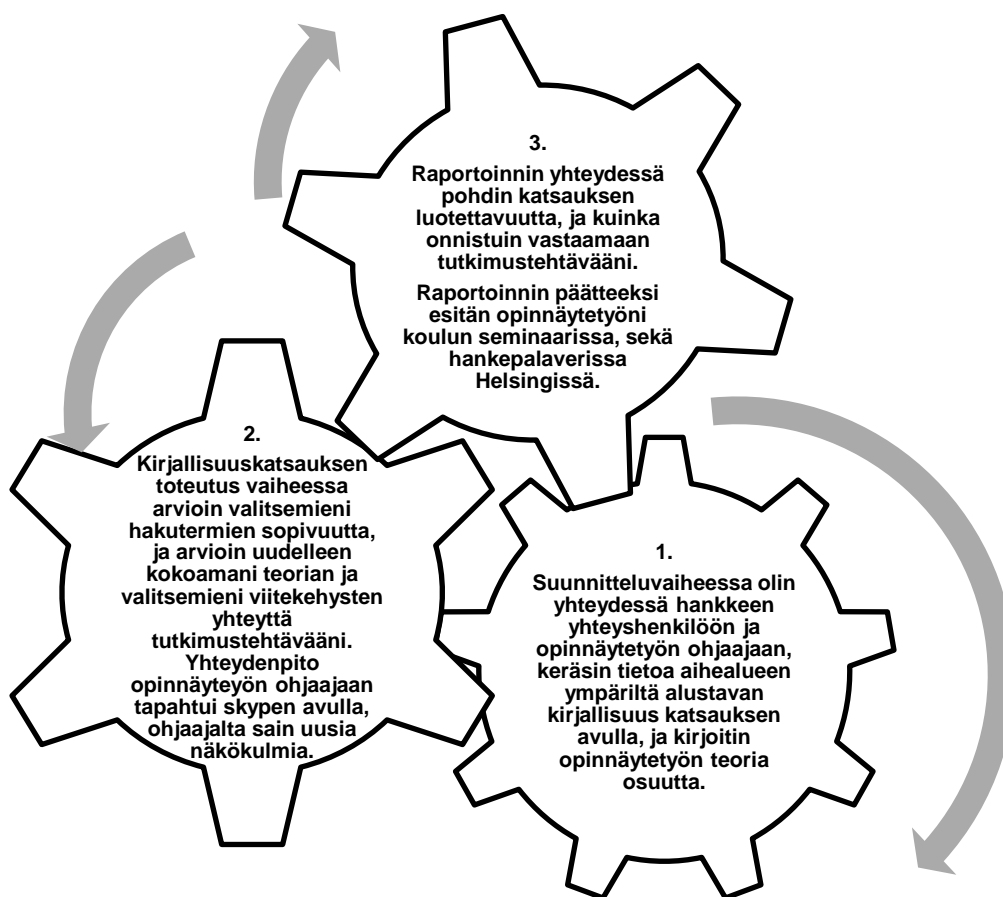
Integroitu kirjallisuuskatsaus koostuu selkeistä ja loogisesti etenevistä vaiheista, jotka ovat paljolti samalaiset kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa (Axelin ym. 2016, 110). Integroidun kirjallisuuskatsauksen vaiheet voidaan jakaa viiteen vaiheeseen: 1. tutkimus tehtävän määrittäminen, 2. aineistonkeruu, 3. tutkimusaineiston laadun arviointi, 4. aineiston analysointi, ja tulkinta, ja 5. tulosten raportointi (Axelin ym. 2016, 113).

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa pyrin taustateorian avulla luomaan itselleni selkeän kuvan tutkimuksen tarpeesta. Tutkimustehtävä on muokkautunut suunnitelma vaiheessa, ja tarkentunut prosessin edetessä. Suunnitelma vaiheessa keräämäni teoria on täsmentynyt ja hioutunut työn edetessä. Hakutermien muodostamisen jälkeen valitsin hakuuni korkeatasoisia tietokantoja Finna- tiedonhakujärjestelmästä.

Arvioin artikkelien laatua varsin vähän. Viitteitä läpikäydessäni arvioin missä kontekstissa hakutermit esiintyvät, ja millaisesta tutkimuksesta on kyse. Tarkoitukseni ei ole arvioida kirjallisuus haun tuloksena löytyneitä artikkeleita, tai niiden sisältämiä tutkimuksia muutoin kuin arviointimenetelmien osalta.

Tämän jälkeen seuraa analysointivaihe, joka esittää opinnäytetyöni tuloksena löytyneiden menetelmien käyttöön liittyviä tietoja. Analyysissä listaan menetelmän saatavuuteen, kohdentumiseen, käyttökieleen, tekoon kuluvaan aikaan, ja ICF- luokitukseen liittyviä asioita. Tulosten raportointi tapahtuu jatkuvana prosessina työn edetessä.

KUVIO 3. Opinnäytetyön prosessin eteneminen



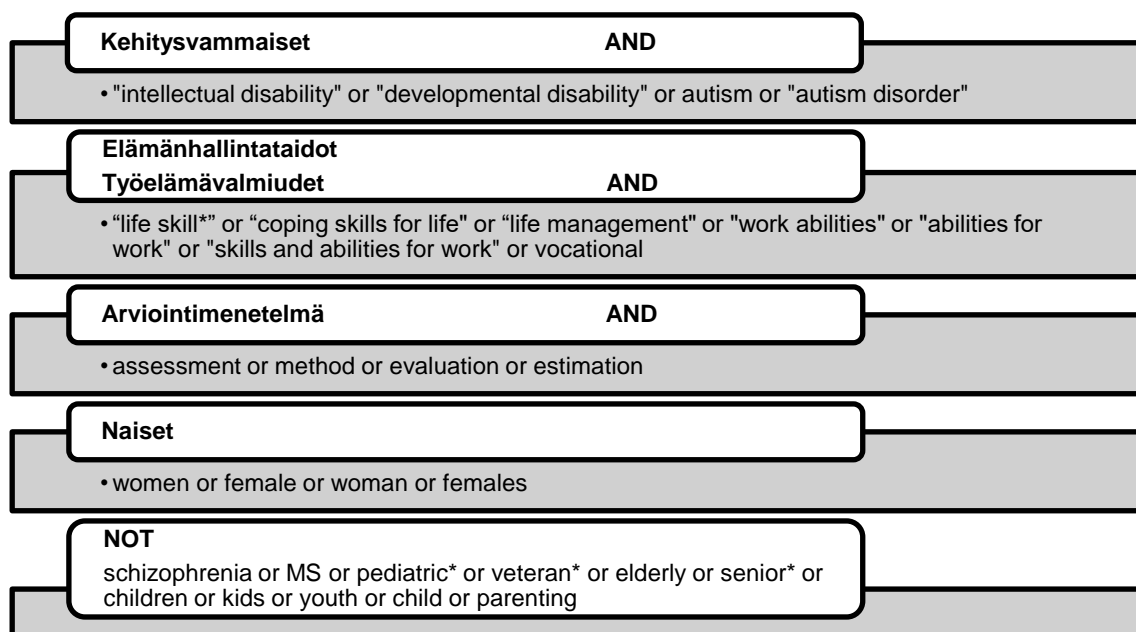
7.2 Tutkimustehtävä

Selkeäksi määritetty tutkimustehtävä ohjaa kirjallisuushaun tekemistä, ja löydetyn aineiston analyysiä (Axelin ym. 2016.111). Tutkimustehtäväni on löytää elämänhallinnan ja

työelämävalmiuksien arviointiin sopivia menetelmiä. Hankkeen käyttöön sopivan menetelmän löydyttyä, menetelmää voidaan käyttää hankkeen perustamissa työpajoissa tavoitteiden asetteluun, edistymisen mittarina ja tuloksellisuuden seurantaan.

7.3 Hakulausekkeen muodostaminen

Aineiston keruuta varten valitaan asiasanat, ja niiden yhdistelmät sekä tietokannat, joista haku toteutetaan. Aineiston keruu vaiheessa pidetään kirjaa tiedonhaun tuloksista. (Axelin ym. 2016, 111.) Asiasanojen suunnittelussa on hyvä käyttää enintään neljää aihekonaisuutta, ja tässä käytin apunani Pico- periaatetta soveltaen.



KUVIO 4. Kuviossa yllä tutkimustehtävän kannalta oleelliset asiasanat, ja hakulausekkeessa käytetyt sisäänotto ja poissulku kriteerit.

Pico on englannin kielisten termien alkukirjainten muodostama muistisääntö, jonka avulla mietitään tutkimuskysymykseen liittyvät oleelliset osat, kuten potilasryhmä (P), interventio (I), vertailuinterventio (V) ja hoidon tulos (O). (Komulainen & Malmivaara 2014, 1636).

Asiasanat joista hakusanani muodostuvat ovat kehitysvammaiset naiset, elämänhallinnan taidot, työelämävalmiudet ja arviointimenetelmä. Hakulausekkeessa

elämänhallinnan taidot ja työelämävalmiudet ovat rinnakkain, koska elämänhallinnan katsotaan AAID:n mallissa pitävän sisällään myös työkyvyn.

Hakulauseke muodostetaan Boolean operaattoreita AND, OR ja NOT, sulkeita, fraaseja ja sanakatkaisua käyttäen (Axelin ym. 2016, 38). Hakukokonaisuus muodostuu AND operaattorilla, ja samaa tarkoittavat sanat, tai vaihtoehtoiset hakusanat listataan haussa OR operaattoria käyttäen. NOT operaattori auttaa poistamaan aiheeseen liittymättömät artikkelit. NOT- operaattoria käytän suodattaakseni varmasti vääränlaiset hakutulokset. Kaikista tutkimuksista silmäilläään asiasanalista, ja lyhennelmä lävitse. Hakutuloksista seulotaan lyhennelmien ja kokotekstien luvun perusteella hakua vastaavat artikkelit, jos asiasanalistan tai lyhennelmän perusteella on syytä epäillä tutkimuksen sisältävän jonkin arviointimenetelmän, tutkitaan myös koko teksti lävitse. Ulkopuolelle jäävät kaikki ne tutkimukset joissa ei esiinnyt yhtään arviointimenetelmää, tai arviointi on selkeästi suunnattu mielenkiinnon kohteeni ulkopuolelle. Myöhemmin karsitaan myös ne menetelmät jotka eivät tarkemman tutustumisen perusteella sovi hakukriteereihin. Lisähakuja tehdään manuaalisesti, jotta löydetään riittävästi tietoa ensimmäisessä haussa löytyneistä menetelmistä. Menetelmän jatkoanalysointi ei ole mahdollista, jos osoittautuu että sitä ei ole saatavilla, tai että se on saatavilla maksullisena.

7.4 Tietokannat ja tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineiston haku toteutettiin 05.02- 06.03.2018. Valitsin toimintaterapiassa käytetyimmät näyttöön perustuvat tietokannat ja artikkelitietokannat, sekä kotimaisen Toimia- tietokannan. Toteutin tiedonhaun Turun Amk:n tunnuksilla kotikoneelta. En rajannut hakua tiettyihin vuosiin. En myöskään rajannut hakua tiettyihin tutkimustyyppeihin, saadakseni mahdollisimman laajan otteen tutkimuksissa käytetyistä arviointimenetelmistä. Tutkimusten laatua en rajannut, muutoin kuin valitsemalla tietokantoja, joiden tiedän sisältävän korkealaatuista tutkimustietoa.

Hakua tehdessä käytin advanced search- toimintoa, ja hakulauseketta niissä tietokannoissa joissa sen käyttäminen on mahdollista. Aineiston alustavana mukaanotto kriteerinä käytin hakusanojen löytymistä artikkelin sisällöstä. Hylkäsin sellaiset artikkelit, joissa käytetty menetelmä oli selkeästi suunnattu mielenkiinnonkohteeni ulkopuolelle. Ulkopuolelle jäivät myös sellaiset artikkelit joissa ei käytetty arviointimenetelmiä. Seuraavaksi tutustuin löytyneiden menetelmien kokotekstiin, jos se oli saatavilla.

TAULUKKO 1. Havainnollistaa 05.02- 06.03.2018 tehtyjen hakujen tulokset, selvittää aineiston valintaprosessia.

Cinahl Complete (EBSCO Host)	Cochrane Library (Terveysportti)	OTDBASE- Occupational Therapy literature search service.	PubMed	Toimia- tietokanta
35 viitettä	9 viitettä	54 viitettä	10 viitettä	Tietokannasta käyty lävitse mittarit, joiden arviointi kohdistuu kognitiiviseen-, sosiaaliseen- ja yleiseen toimintakykyyn ja työkykyyn, yhteensä 35 mittaria.
Lyhennelmien luvun jälkeen kokotekstit luettu 9 artikkelista, joissa käytetty arviointimenetelmiä.	Lyhennelmien joukossa oli kaksi jo aikaisemmassa haussa vastaan tullutta artikkelia, ja yksi uusi artikkeli.	Lyhennelmien silmäilyn, ja luvun jälkeen tarkempaan tarkasteluun valikoitui 5 artikkelia.	Lyhennelmien luvun jälkeen tarkempaan tarkasteluun valikoitui 3 artikkelia.	Mittareiden soveltuvuutta arvioitu kohderyhmän ja tutkimuskysymyksen viitekehksessä, 2 mittaria valittu jatkotarkasteluun.
Kokotekstien luvun jälkeen valittu 5 artikkelia, joissa käytetty hakuun sopivia arviointimenetelmiä.	1 uuden artikkelin kokoteksti haettu manuaalisella haulla.	Näistä viidestä artikkelista valittiin 3 artikkelia, joissa oli käytetty kohderyhmän arviointiin sopivia, ja tutkimuskysymyksen mukaisia arviointi menetelmiä. Hakutuloksista hylättiin lasten ja perheiden arviointiin, motoriikan ja prosessi taitojen arviointiin suunnatut menetelmät.	Näistä kolmesta artikkelista valittu 1 artikkeli jossa on käytetty arviointimenetelmiä.	Molemmat valitut mittarit arvioivat toimintakykyä laajasti ja niistä toista voidaan käyttää myös toimintavalmiuksien arviointiin.
Artikkeleista valittu 8 arviointimenetelmää jatkotarkasteluun.	Artikkeli hylätty kokotekstin perusteella, koska mitään arviointimenetelmää ei käytetty.	Artikkeleista valittu 5 arviointimenetelmää jatkotarkasteluun,	Artikkelista valittu 1 arviointimenetelmä jatkotarkasteluun.	Tietokannasta valittu 2 arviointimenetelmää jatkotarkasteluun.
			Arviointimenetelmän jatkotarkastelun ja tiedonhaun perusteella menetelmä karsiutui analyysistä.	

7.5 Aineiston valinta

Taulukossa 2 kirjallisuuskatsauksen tuloksena valitut artikkelit, ja niiden saatavuus. Työn loppuun liitteeksi koottu taulukko havainnollistaa miten erilaisista tutkimuksista aineisto

on koottu (Liite1.). Tutkimuksen aihe ja tutkimustulokset on esitetty lyhyestä ja selkeästi. Tutkimusten laajuus ja tutkimustavat ovat erilaisia ja ne on julkaistu korkeatasoisissa kansainvälisissä lehdissä, se saattaa osaltaan olla syynä siihen, etteivät menetelmät ole vapaasti saatavilla. Artikkeleista viisi oli julkaistu toimintaterapian kansainvälisissä julkaisuissa. Useat kiinnostavat ja tutkimustehtäväni kannalta huomioon otettavat menetelmät, kuten esimerkiksi Mental Retardation adaptive behaviour scale- (AAMR- ABS), ja saman menetelmän muunnelma, Residential and community (ABS- RC2), eivät olleet saatavilla ja menetelmistä löytyi vain vähän tietoa. Analyysin ulkopuolelle jääneet menetelmät on listattu työn lopussa (Liite 2.).

TAULUKKO 2. Kirjallisuus haun tuloksena valitut artikkelit, niiden julkaisija ja niiden sisältämät arviointimenetelmät, sekä menetelmien saatavuus.

Kirjoittaja ja julkaisija	Artikkelin nimi	Arviointimenetelmä	Saatavuus
Liu, K.P.Y. Wong, D. Chung, A.C.Y. Kwok, N. Lam, M.K.Y. Yuen, C.M.C., Arblaster, K. & Kwan, A.C.S. 2013. Occupational therapy international Vol. 20, no. 4, 198-204.	Effectiveness of a Workplace Training Programme in Improving Social, Communication and Emotional Skills for Adults with Autism and Intellectual Disability in Hong Kong - A Pilot Study.	-Work Personality Profile (WPP) -Scale of independent behaviour revised (SIB- R)	X saatavilla X saatavilla maksullisena, vaatii erityisen koulutuksen
Taylor, J. & Seltzer, M. 2012. Journal of autism & developmental disorders Vol. 42, no. 12, 2669-2679	Developing vocational index for adults with ASD.	-Vocational index for adults with Autism Spectrum Disorder	X saatavilla maksullisena
Gal, E. Ben Meir, A. & Katz, N. 2013. American journal of occupational therapy Vol. 67, no. 1, 1-5	Development and reliability of the Autism Work Skills Questionnaire (AWSQ) 2013	-Autism work skill questionnaire (AWSQ)	X saatavuus rajoitettu, ei tietoa onko saatavilla maksullisena-kaan
Miller, S.M. & Chan, F. 2008. Journal of intellectual disability research Vol. 52, no. 12, 1039-1047.	Predictors of life satisfaction in individuals with intellectual disabilities	-Mental Retardation adaptive behaviour scale- (AAMR- ABS) -Residential and community (ABS- RC2)	X saatavilla maksullisena X saatavilla maksullisena
Williams, E.R. 1997. Journal of rehabilitation Vol. 63. No. 2, 26-30	Work Personality Profile: Validation within the Supported Employment Environment 1997	-Work Personality Profile (WPP) -Employability Maturity Interview (EMI)	X saatavilla X saatavilla
Fisher, A.G.; Griswold, L.A., Munkholm, M. & Kottorp, A. 2017. Scandinavian journal of occupational therapy Vol. 24, No.2, 11-19.	Evaluating domains of everyday functioning in people with developmental disabilities 2017	-Assessment of Compared Qualities Occupational Performance (ACQ-OP) -Assessment of Compared Qualities Social Interaction (ACQ-SI)	X saatavilla maksullisena, vaatii erityisen AMPS koulutuksen X saatavilla maksullisena, vaatii erityisen AMPS koulutuksen

Kärllin, I. & Haglund, L. 2009. Occupational therapy in mental health Vol. 25. No. 2, 151-163.	Psychosocial Strengths and Challenges Related to Work Among Persons with Intellectual Disabilities.	-Swedish version of the Worker Role Interview -Personal Well-being Index (PWI)	X Ruotsinkielinen versio arviointimenetelmästä, saatavilla maksullisena. X PWI ei tarkastelun jälkeen vastaa riittävän hyvin hakukriteereihin.
Dychawy-Rosner, I. Eklund, M. 2003 Occupational therapy international Vol, 10. No, 2. 127-149.	Content validity and clinical applicability of the Irena Daily Activity assessment measuring occupational performance in adults with developmental disability.	-Irena Daily Activity assessment (IDA)	X saatavilla
Gal, E. Selanikyo, E. Bar-Haim Erez, A. & Katz, N. 2015 International journal of environmental research and public health Vol.12. No. 9, 10820–10832.	Integration in the Vocational World: How does it affect Quality of life and subjective Well- Being of young adults with ASD.	-Personal Well-being Index (PWI)	X PWI ei tarkastelun jälkeen vastaa riittävän hyvin hakukriteereihin.
nro.10.	Toimia- tietokanta	Social and occupational functioning assessment scale (SOFAS) Goal Attainment Scale (GAS)	X saatavilla X saatavilla

7.6 Tutkimusaineiston laadun ja eettisyyden arviointi

Lopullisen aineiston valintaan on laadun lisäksi vaikuttanut se tosiseikka, onko menetelmää saatavilla ja löytyykö siitä lisätietoja. Menetelmät ovat hyvin erilaisia, siksi päädyin käyttämään menetelmien laadunarvioinnissa tutkimustehtävääni.

Arvioin menetelmien laatua peilaamalla arvioinnin kohteita toimintakokonaisuuksiin (itsestä huolehtiminen, tuottava toiminta, ja vapaa-aika), jotka ovat elämänhallinnan osa-alueita, sekä kanadalaisen toimintaterapian viitekehyksen mukaisesti valmiuksiin (kognitiivinen, fyysinen ja affektiivinen valmius), selvittääkseni kuinka hyvin menetelmä arvioi työelämässä tarvittavia valmiuksia. Menetelmien eettisyyttä arvioin sen perusteella, kuinka hyvin menetelmä ottaa huomioon arvioitavan erityispiirteet, kuten kehitysvamman vaikutukset henkilön toimintakykyyn, ja miten arviointi edistää henkilön tuottavan toiminnan roolien kehittymistä.

Employability maturity interview (EMI) arvioi henkilön toiminnallisuutta tuottavan toiminnan roolitiedostuksen näkökulmasta. Menetelmä ei ole puhtaasti kehitysvammaisten

arviointityökalu. Kysymykset selvittävät henkilön tietoisuutta omasta suoriutumisestaan, eli metakognition tasoa. Luotettavuuden ja eettisyyden näkökulmasta on oleellista, että haastateltava ymmärtää kysymyksen ja ne ovat hänelle relevantteja. Haastattelu voi lisätä haastateltavan tietoisuutta omista kyvyistään, sekä edistää roolitiedostusta.

Work Personality Profile (WPP) arvioi henkilön toiminnallisuutta tuottavan toiminnan ja itsestä huolehtimisen näkökulmasta. Arvioinnin kohteet ja pisteytys asteikko huomioi arvioitavan erityispiirteet. Arviointi huomioi työssä tarvittavat valmiudet melko laajasti affektiivisen ja kognitiivisen valmiuden osalta. Arvioitavana on työikäytymiseen, työrooliin ja työtehtäviin, sosiaaliseen rooliin ja sosiaalisiin suhteisiin, sekä tunteiden hallintaan liittyviä aihealueita. Luotettavuuden kannalta arviointi tulisi suorittaa aidossa työympäristössä, jossa on mahdollisuus toimia ryhmässä. Menetelmä toteutetaan havainnointina, jolloin henkilö ei ole osallisena arviointi tilanteessa, menetelmästä saatujen tulosten avulla voidaan kuitenkin mitata henkilön edistymistä ja edesauttaa henkilön työroolien kehittymistä.

Irena Daily Activity (IDA) arvioi henkilön toiminnallisuutta enimmäkseen itsestä huolehtimisen näkökulmasta. Arviointi ottaa huomioon arvioitavan erityispiirteet. Menetelmä on ennemminkin profilointiin kuin arviointiin sopiva menetelmä. IDA huomioi ruumiin rakenteet ja fyysiset valmiudet pikkutarkasti, myös sosiaalisissa suhteissa toimiminen ja ajattelutoiminnot pisteytetään. Työhön liittyvä aktiivisuus pisteytetään lyhyesti. Menetelmässä on monia arvioinnin kohteita, joiden arviointi ei tunnu elämänhallinnan ja työelämävalmiuksien kannalta relevantilta.

Social and occupational functioning assessment scale (SOFAS) arvioi henkilön toiminnallisuutta itsestä huolehtimisen, työn, kotielämän ja vapaa-ajan näkökulmasta, se huomioi kaikki toimintakokonaisuudet laajasti. SOFAS ei kuitenkaan arvioi toimintaa valmiuksien tasolla. SOFAS- asteikko antaa hyvin suuntaa antavan tuloksen, asteikko ei osoita ongelma kohtia tarkasti, eikä nosta esiin vahvuuksia. Asteikko on seuranta väline, jonka avulla huomataan notkahdukset toimintakyvyssä. Se ei kehitä henkilön roolitiedostusta, mutta voi toimia kannustimena ja auttaa asettamaan tavoitteita. SOFAS- asteikon sopivuutta kehitysvammaisille asiakkaille ei ole tutkittu, asteikko on suunniteltu mielialahäiriö potilaiden toimintakyvyn arviointiin.

Goal Attainment scaling GAS- menetelmän ulottuvuus on asetetuista tavoitteista kiinni. GAS- menetelmä ei määrittele valmiita arvioinnin kohteita. Tavoitteet voidaan kohdentaa niihin toimintakyvyn osa-alueisiin, joihin muutosta kaivataan. Työpajojen yhteydessä

henkilön päätavoitteena voi olla ajoissa työpaikalle saapuminen viikon jokaisena päivänä, tavoitteen alle kirjataan tavoitetta edeltävä osatavoite, ja tavoitteen yläpuolelle, ensisijaista tavoitetta hieman parempi suoritus. GAS- menetelmä on aina sisällöltään relevantti ja se huomioi arvioitavan erityispiirteet, kun tavoitteet on asetettu realistisesti, ja niiden saavuttaminen on mahdollista tietyssä ajassa. Tavoitteet asetetaan yhdessä asiakkaan kanssa, jolloin asiakas joutuu pohtimaan oman toimintansa vaikutuksia omissa rooleissa suoriutumiseen, ja tiedostamaan tavoitteen kannalta oleellisia muutospaikoita.

8 AINEISTON ANALYYSI JA PÄÄTELMÄT

8.1 Arviointimenetelmien analyysi

Employability maturity interview (EMI)

Alkuperäisartikkeli: Work Personality Profile Validation within the Supported Employment Environment 1997. Ed R. Williams University of Arkansas at Little Rock, Journal of rehabilitation, vol. 63, no. 2, 26-30.

Saatavuus: Arviointimenetelmä ja manuaali saatavilla ilmaiseksi englanninkielisenä sivulta: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED319196.pdf>

Kuinka kohdentuu: Haastattelu menetelmä, jonka avulla voidaan muodostaa kuva asiakkaan valmiudesta, ja tuen tarpeesta työllistymisen palveluihin. Kysymysten avulla selvitetään asiakkaan omia tavoitteita, motivaatiota, ja omaa halukkuutta työllistyä. Vastausten perusteella voidaan laskea pisteet asiakkaan valmiudelle työllistyä.

ICF- pääluokka (numero): **Ruumiin/kehon toiminnot-** mielentoiminnot (1). **Suoritukset ja osallistuminen-** keskeiset elämänaalueet (8).

Toteutustapa: 10 kysymyksen strukturoitu haastattelu menetelmä.

Kesto: Haastattelun keston on manuaalissa arvioitu olevan noin 15-30 minuuttia, lisäksi on varattava aikaa pisteytykseen.

Erityishuomio: Pisteytys vaatii käyttäjän perehtymisen manuaaliin ja kysymyksiin, sekä englannin kielen ilmaisujen kääntämisen suomen kielelle. Arviointimenetelmää ei ole erityisesti suunnattu tietylle ammattikunnalle. Menetelmä on melko vanha.

Work personality profile (WPP)

Alkuperäisartikkeli: Work Personality Profile Validation within the Supported Employment Environment 1997. Ed R. Williams University of Arkansas at Little Rock, Journal of rehabilitation, vol. 63, no. 2, 26-30.

Saatavuus: Arviointi menetelmä ja manuaali saatavilla ilmaiseksi englanninkielisenä. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED319194.pdf>

Kuinka kohdentuu: WPP on työroolissa suoriutumista ja työkäyttäytymistä arvioiva menetelmä. WPP:n havainnot kohdentuvat työntekijän arvoihin, motivaatioon, rooleihin ja tapoihin toimia työtilanteissa, ja tapaan suorittaa työtehtävät. Menetelmä on suunnattu työkeskusten ja tuetun työllistymisen palveluiden käyttöön. Huomio kiinnittyy työntekijän valmiuteen toimia työroolin mukaisissa tehtävissä.

ICF- pääluokka (numero): **Ruumiin ja kehon toiminnot**- mielentoiminnot (1). **Suoritukset ja osallistuminen**- oppiminen ja tiedonsoveltaminen (1), yleisluonteiset tehtävät ja vaateet (2), henkilöiden välinen vuorovaikutus ja ihmissuhteet (7), keskeiset elämänalueet (8).

Toteutustapa: Arvioijan havaintoihin perustuva menetelmä. WPP sisältää 58 työkäyttäytymistä arvioivaa kohtaa, jotka arvioidaan neljään jaetulla arviointiasteikolla. WPP arvioinnin tuloksena saadaan pisteet, jotka manuaalin ohjeen mukaisesti lasketaan ja jaetaan kyseessä olevan osion kysymysten määrällä, jolloin saadaan pisteet kullekin 16 työkäyttäytymistä heijastavalle osiolle Report- osioon. Report osioon on mahdollista muodostaa pisteiden perusteella kaavio, joka havainnollistaa työntekijän vahvuuksia ja haasteita pisteytettävillä alueilla. Lopuksi eritellään kaksi ongelma aluetta, joihin kuntoutustoimenpiteitä tulisi kohdentaa.

Kesto: Manuaalin mukaan 58 kohdan arviointiin kuluu noin 5-10 minuuttia. Lopulliseen pisteiden laskuun kuluu myös aikaa arvioijan kokemuksesta riippuen.

Erityishuomio: Arviointi on vapaasti käytettävissä, mutta arvioinnin toteutus ja pisteytys vaatii perehtymistä. Pisteytys vaikutti aluksi melko monimutkaiselta, mutta antaa lopuksi selkeän kuvan arvioitavan ongelmista ja vahvuuksista työntekijänä. Melko vanha menetelmä, vaatii hyvän englannin kielen taidon.

Irena Daily Activity (IDA)

Alkuperäisartikkeli: Dychawy- Rosner, I. & Eklund, M. 2003. Content validity and clinical applicability of the Irena daily activity assessment measuring occupational performance in adults with developmental disability. Occupational therapy international, Vol. 10, No. 2, 127-149.

Saatavuus: Arvioinnissa tarvittava lomake löytyy ilmaiseksi englanninkielisenä, eikä sen yhteydessä ole mainintaa käytön rajoituksesta. Pisteytyksestä ei löydy lisäohjeita. <http://geriatricphysio.yolasite.com/resources/Irena%20Daily%20Activity%20Assessment.pdf>

Kuinka kohdentuu: Erityisesti kehitysvammaisten arviointiin kehitetty menetelmä, arvioijan havaintoihin perustuva arviointi menetelmä. Arvioinnissa huomio kiinnitetään yksittäisiin toiminnan komponentteihin, kehon rakenteeseen ja yksittäisiin tekoihin, jotka ovat toiminnasta suoriutumisen kannalta tärkeitä ja edeltävät toimintaa.

ICF- pääluokka (numero): **Ruumiin/Kehon toiminnot**- aistitoiminnot ja kipu (2), tuki- ja liikunta-elimistöön ja liikkeisiin liittyvät toiminnot (7). **Suoritukset ja osallistuminen**- oppiminen ja tiedon soveltaminen (1), yleisluonteiset tehtävät ja vaateet (2), kommunikointi (3), liikkuminen (4), itsestä huolehtiminen (5), kotielämä (6), henkilöiden välinen vuorovaikutus ja ihmissuhteet (7), keskeiset elämänaalueet (8). **Ympäristötekijät**- tuotteet ja teknologiat (1).

Toteutustapa: Ensimmäisessä osassa täytetään arvioitavaa koskevat perustiedot hänen toimintaympäristönsä, lääkityksensä, lisäsairauksiensa, tai muiden toimintaa vaikeuttavien tekijöiden osalta, sekä apuvälineiden käytön ja kuntoutussuunnitelman tavoitteiden osalta. Toisessa osassa pisteytetään asteikolla 1-4 toimintaan vaikuttavat toiminnan osatekijät, toiminnan komponentit. Arvioinnin kohteeksi on valittu toiminnan osatekijöitä seitsemältä toiminnallisuuden kannalta tärkeältä alueelta. Osa-alueet ovat sensorinen prosessointi, motoriset toiminnot, itsestä huolehtiminen, kommunikointi ja sosiaalinen kanssakäyminen, itsenäinen aktiivisuus, taidot, sekä ammatilliset taidot ja ammatillinen kapasiteetti.

Kesto: Arvioinnin tekoon kuluvaa aikaa ei ole ilmoitettu.

Erityishuomio: Vaatii aluksi perehtymistä ja hyvän englannin kielen taidon. Toimintakyvyn profilointiin soveltuva työkalu.

Social and Occupational Functioning Assessment Scale (SOFAS)

Alkuperä: SOFAS- mittari valikoitui mukaan Toimia tietokannan kautta.

Saatavuus: Mittarin käyttöön ei liity rajoituksia, löytyy suomenkielisenä Terveysportista ilmaiseksi.

Kuinka kohdentuu: SOFAS-mittari tarkastelee ammatillista ja sosiaalista toimintakykyä. Se on alun perin suunniteltu mielenterveyspotilaiden psyykkisen toimintakyvyn, ja työkyvyn arviointiin. Työkyvyn arvioinnin lisäksi mittari arvioi myös sosiaalista toimintakykyä, ja itsestä huolehtimisen toimintoja.

ICF- pääluokka (numero): **Suoritukset ja osallistuminen**, itsestä huolehtiminen (5), kotielämä (6), henkilöiden välinen vuorovaikutus ja ihmissuhteet (7), keskeiset elämänaalueet (8), yhteisöllinen sosiaalinen ja kansalaiselämä (9), **Ympäristötekijät**, tuki ja keskinäiset suhteet (3).

Toteutustapa: Haastatteluun ja havainnointiin perustuva toteutus, jossa keskeiset eri elämänaalueet arvioidaan erikseen ja tämän jälkeen arvioidaan kokonaispistemäärä. Antaa pistemäärät sosiaalisesta ja ammatillisesta toimintakyvystä asteikolla 0-100, pistemäärä 50 tai alle merkitsee toimintakyvyn vakavaa heikentyneisyyttä. Menetelmän arviointiin tarvittavien tietojen luvataan löytyvän terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivuilta.

Kesto: Kestoksi arvioidaan noin 10 minuuttia.

Erityishuomio: Mittari arvioi laajasti toimintakykyä ja on suomenkielinen, mittari on mukana suomalaisen Toimia- tietokannan suosituksissa; mielenterveysongelmiin liittyvä toimintakyvyn arviointi, ja varhainen työkyvyn heikkenemisen arviointi, työttömän toimintakyvyn arviointi terveydenhuollossa, sekä työikäisen kognitiivisen toimintakyvyn arviointi.

Goal Attainment Scaling GAS- Menetelmä

Alkuperä: GAS- mittari valikoitui mukaan Toimia- tietokannan kautta

Saatavuus: Mittarin käyttöön ei liity rajoituksia, lomake ja käsikirja löytyvät Kelan internet sivuilta suomenkielisenä (www.kela.fi).

Kuinka kohdentuu: GAS- menetelmä on tavoitteiden asetteluun, ja niiden saavuttamisen seurannan työkalu. Tavoitteet voidaan kohdentaa niille toimintakyvyn osa-alueille, mille muutosta kaivataan. GAS- menetelmä on mukana Toimia- suosituksessa CP- vammaisten lasten- ja nuorten toimintakyvyn arviointi.

ICF pääluokka (numero): ICF- luokkia ei voida määritellä.

Toteutustapa: Tavoitteen tunnistaminen perustuu haastatteluun ja kuntoutujan tilanteen selvittämiseen. Kuntoutujan kanssa selvitetään millainen toimintakyvyn muutos omassa elämässä olisi tärkeää ja mahdollista. Muutostarpeet on tarkoitus konkretisoida ja muuntaa selkeiksi tavoitteiksi. (Sukula & Vainiemi 2010, 5.)

Kesto: Tavoitteiden laatimiseen kuluva aika riippuu laatijan GAS.in käyttö kokemuksesta, Toimia- tietokannassa tavoitteiden laadintaan arvioidaan kuluvan noin 1 tunti.

Erityishuomio: Kela on julkaissut vuonna 2010 menetelmästä käsikirjan, ja lomakkeen tavoitteiden asetteluun tueksi. Suosituksena on, että menetelmästä puhutaan asiakkaalle tavoitteiden asetteluun, eikä niinkään vieraskielisenä GAS.ina. Menetelmän käyttö vaatii harjaantumista, tavoitteiden asetteluun osallistuvalla suositellaan koulutukseen osallistumista. Tavoitteen asettelu edellyttää hyvää kokemuksesta vastaavista kuntoutujista, jotta tavoitteiden saavuttamiseksi arvioitu aika määritellään realistiseksi. (Sukula & Vainiemi 2010, 3.)

8.2 Päätelmät ja suositukset

WPP menetelmä soveltuu kehitysvammaisten työelämä valmiuksien arviointiin, se ottaa huomioon itsestä huolehtimisen ja sosiaaliset suhteet. WPP vastaa melko hyvin tutkimustehtävääni. Pisteytyksen avulla menetelmä tarjoaa vertailukelpoisia lukuja. Menetelmän miinuksena on, että se on vahvasti yhteydessä työelämään, ja olettaa että arvioitava on jo kytköksissä työhön. WPP on edelleen käyttökelpoinen ja eettisen vertailun kestävä arviointimenetelmä, vaikka se alkaa olla melko vanha.

EMI menetelmä mittaa arvioitavan tietoisuutta omista kyvyistään. Elämänhallintaa menetelmä ei huomioi. Englanninkieliset kysymykset saattavat olla hankalat kääntää Suomeksi. Haastattelu ei myöskään ole puhtaasti kehitysvammaisille kehitetty menetelmä koska se vaatii arvioitavalta melko hyviä kognitiivisia valmiuksia.

IDA menetelmä on suunniteltu kehitysvammaisten valmiuksien profilointiin, ei niinkään elämänhallinnan taitojen arviointiin. IDA- arvioinnissa käydään läpi elämän keskeiset osa-alueet, mutta ne eivät huomioi henkilön itsenäistä suoriutumista toimintakokonaisuuksista. Fyysisten valmiuksien arviointi antaa kuitenkin tietoa henkilön fyysisistä ominaisuuksista. IDA ulottuu ICF- viitekehyksen näkökulmasta laajalle alueelle, ja sen soveltuvuus elämänhallinnan arviointiin tulisi todeta käytännössä. IDA- menetelmän käytöstä ja pisteytyksestä löytyi vain vähän ohjeita.

SOFAS- menetelmä on mukana neljässä Toimia- tietokannan arviointisuosituksessa, joissa sen käyttöä suositellaan mielialahäiriöpotilaiden ja pitkäaikaistyöttömien arviointiin. (Toimia- tietokanta). SOFAS- menetelmän sopivuudesta kehitysvammaisten arviointiin ei ole mainintaa. SOFAS asteikko ei anna tarkkaa tietoa suorituksesta, asteikko mittaa henkilön aktiivisuutta ja suoriutumista elämän toimintakokonaisuuksista. Menetelmän toimivuus tulisi testata käytännössä.

GAS- menetelmä ei ole toimintakyvyn arviointimenetelmä. GAS- menetelmää edeltävän haastattelun avulla on tarkoitus kartoittaa henkilön toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä, ja selvittää hänelle itselleen tärkeitä muutoskohteita. Oikein asetettujen tavoitteiden avulla voidaan seurata henkilön elämänhallinnan ja työelämävalmiuksien kehittymistä. Tavoitteita voidaan asettaa enintään 8, mutta suosituksena on laatia enintään kolme pääasiallista tavoitetta. Menetelmä on Toimia- tietokannan vaikeavammaisten työryhmän hyväksymä, ja sitä suositellaan käytettäväksi CP- vammaisten lasten- ja nuorten toimintakyvyn arvioinnissa, ja seurannassa. GAS- menetelmää käytetään Kelan kuntoutuksen

seurantaan. Toimia verkoston, ja vaikeavammaisten toimintakyvyn työryhmän kartuttaman käyttökokemuksen, ja Toimia- tietokantaan kerätyn tutkimustiedon perusteella, menetelmä on oikein käytettynä pätevä ja luotettava tavoitteiden laatimisen ja arvioinnin työkalu. (Toimia- tietokanta.) Tavoitteiden laatijalle suositellaan käyttökoulutukseen osallistumista.

9 POHDINTA

Opinnäytetyössä koin haastavimmaksi tutkimustehtävän määrittelyn, ja laajuuden. Pelkasin etten löydä lainkaan sopivia menetelmiä. Työn edetessä tutkiva ote, ja halu selvittää millaisilla menetelmillä kyseisiä asioita on mahdollista arvioida, veivät työtä eteenpäin. Alussa monet asiat olivat epäselviä, aikataulun laatimista, ja kirjallisuuskatsauksen vaatimuksia myöten. Näin jälkikäteen ajatellen olisin voinut hyödyntää ICF- viitekehyksen mukaisia termejä jo hakuvaiheessa, ja hakea menetelmiä laajemmin ilman kohde-ryhmän rajausta, tai rajoitetummilla hakusanoilla, jolloin olisin saanut paljon hakutuloksia, mutta myös laajemman kirjon erilaisia menetelmiä. Loppujen lopuksi onnistuin kuitenkin kartoittamaan paljon erilaisia menetelmiä, joista monet vaikuttivat hyvin kiinnostavilta ja hakua vastaavilta, harmikseni kaikki kiinnostavat menetelmät eivät kuitenkaan olleet ilmaiseksi saatavilla.

Tutkimusprosessin vaiheiden tallettaminen ja taulukointi on auttanut selkeyttämään vaiheiden etenemistä itselleni, ja auttanut raportointivaiheessa asioiden jäsentelemistä. Selkeyden lisäksi, olen taulukoiden avulla halunnut lisätä työni luotettavuutta. Integroivan kirjallisuuskatsauksen monimenetelmäisen haun toisena aineiston keruuhaarana, oli Toimia- tietokanta. Toimia- tietokannan kautta tekemäni aineistonhaku tapahtui vapaamuotoisemmin kuin kirjallisuushaku, joten se saattaa madaltaa työni luotettavuutta. Kirjallisuusviitteiden hakuvaiheessa en myöskään määritellyt hakukriteerejä, koskien menetelmän ikää, luotettavuutta, menetelmän tekotapaa erityisen tarkasti, joten myös tämä voi laskea katsaukseni arvoa.

Opinnäytetyöni aikana olen perehtynyt tasa-arvon toteutumiseen työelämän näkökulmasta ja siihen, kuinka yhteiskuntamme tukee osatyökykyisten työllistymistä. Ruokakau-
poissa olen iloinen huomattessani, että työntekijöiden joukossa on entistä useammin myös osatyökykyisiä työntekijöitä. Suhteeni arviointiin ja arviointimenetelmien käyttöön on muuttunut, toisaalta se on muuttunut kriittiseksi ja toisaalta innostuneeksi. Opinnäytetyö on vahvistanut valmiuksiani valita, ja käyttää oikeanlaisia arviointimenetelmiä tulevaisuudessa toimintaterapeuttina. Arviointi menetelmien käyttöön tulisi aina liittyä haastatteluvaihe ja se tulisi suorittaa hyvässä vuorovaikutuksessa arvioitavan kanssa. Useamman arviointimenetelmän käyttö arvioinnissa vahvistaa arviointituloksen luotettavuutta. (Fisher ym. 2017, 16-17.)

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheesta tähän hetkeen on kulunut reilu vuosi aikaa, työn loppuun saattaminen on vaatinut paneutumista ja työtunteja, asioiden kypsyttelyä ja oikean ajan odottelua, sekä ennen kaikkea toimeen ryhtymistä. Menetelmänä kirjallisuuskatsoaus on minulle uusi, ja sen toteuttaminen on vaatinut menetelmään perehtymistä. Tiedonhakutaitoni ovat kehittyneet, lisäksi olen oppinut lukemaan tieteellisiä artikkeleja entistä kriittisemmin. Opinnäytetyöni ohjaajan kanssa käymäni neuvottelut ovat antaneet uutta näkökantaa, sekä tarvitsemaani virettä työn edistymiseen.

LÄHTEET

Alari E & Koskinen K. 2016. Yksilölliset ominaisuudet työssä ja työllistymisessä- työvalmentajien ja ohjaajien näkemyksiä kehitysvammaisten naisten ja miesten vahvuuksista ja haasteista työssä ja työllistymisessä. Turun yliopisto; kasvatustieteiden laitos

Ala- Kauhaluoma M; Harkko J, Klem S & Vesala H. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Kouvola; Package Media

Aula Työkoti www-sivut Työelämän tuoreet tuulet. Viitattu 30. 01. 2017. <http://www.aula-tyo-koti.fi/lisaa-tietoa-ttt/>

Axelin A; Stolt M & Suhonen R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä 2.painos. Turun yliopisto; hoitotieteen laitoksen julkaisuja tutkimuksia ja raportteja sarja A73

Baum C; Dunn W & Law M. 2005. Measuring occupational performance 2nd. edition. Thorofare; SLACK Incorporated

Braveman B & Page JJ. 2012. Work- promoting participation and productivity through occupational therapy. Philadelphia; F.A. Davis Company

Dychawy-Rosner, I. Eklund, M. 2003. Content validity and clinical applicability of the Irena Daily Activity assessment measuring occupational performance in adults with developmental disability. Occupational therapy international. Vol, 10. No, 2. 127-149.

Ekbladh, E. Haglund, L. Thorell, L.H. 2004. The worker role interview. Journal of occupational rehabilitation. Vol. 14, No 2 131-132.

Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus- osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133; Kelan tutkimusosasto. Helsinki. Viitattu 12.04.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/144151/Tutkimuksia133.pdf?sequence=4>

Fisher, A.G.; Griswold, L.A., Munkholm, M. & Kottorp, A. 2017. Evaluating domains of everyday functioning in people with developmental disabilities. Scandinavian journal of occupational therapy. Vol. 24, No.2. 11-19.

Gal, E. Ben Meir, A. & Katz, N. 2013. Development and reliability of the autism work skills questionnaire (AWSQ). American journal of occupational therapy, vol. 67, no. 1, 1-5.

Gal, E. Selanikyo, E. Bar-Haim Erez, A. & Katz, N. 2015. Integration in the vocational world: how does it affect quality of life and subjective well-being of young adults with ASD. International journal of environmental research and public health. Vol.12, No. 9, 10820–10832.

Hanketuloskortti- Oman Elämän Nainen. Viitattu 29.12.2017. <http://www.hanketuloskortti.fi/hanketuloskortti/oman-elaman-nainen-vammaisten-naisten-tyoelamanvalmiuksien-parantaminen/#>

Hatton, E. Emerson, E. Robertson, J. Gregory, N. Kessissogloy, S. Perry, J. Felce, D. Lowe, K. Walsh, P.N. Linehan, C. Hillery, J. 2001. The adaptive behavior scale- residential and community (part I): Towards the development of a short form. Research in developmental disabilities. Vol. 22, No. 4, 273-288.

Härkäpää, K. Harkko, J. & Lehtikainen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet- sosiaali -ja terveysturvan tutkimuksia 128. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. Viitattu 12.04.2017.

Saatavilla sähköisesti osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42487/Tutkimuksia128.pdf?sequence=4erkkojulkaisu>

Hill, B. Adaptive and maladaptive behaviour scale. Fetal alcohol syndrome community resource center viitattu 25.05.2018. <http://www.come-over.to/FAS/VinelandCompare.htm>

Ikonen E. & Päiväpuro L. 2017. Mahdollista! -Pieni työkirja työvalmentajalle. Helsinki; Työelämän tuoreet tuulet -hanke (2016-2018). Viitattu 25.03.2018. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <http://www.aula-tyokoti.fi/wp-content/uploads/2017/08/mahdollista-tyokirja-tyovalmentajalle.pdf>

Järvikoski, A. 1994. Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan; Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 46/1994

Kairi, T. 2017. Kehitysvammaiset ihmiset töihin- syrjäytymisestä osallisuuteen projektin (2013-2016) loppuraportti. Helsinki; Kehitysvammaliiton selvityksiä 12. Viitattu 19.03.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaiset-ihmiset-toihin-loppuraportti.pdf>

Kaski M; Manninen A & Pihko H. 2012. Kehitysvammaisuus 5.painos. Helsinki; Sanoma Pro.

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta KVANK. Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit. Viitattu 11.12.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <http://www.kvank.fi/wp-content/uploads/Osallisuutta-ja-ty%C3%B6llistymist%C3%A4-edist%C3%A4v%C3%A4n-toiminnan-laatukriteerit.pdf>

Komulainen, J. & Malmivaara, A. 2017. Luotettavaa vaikuttavuustietoa järjestelmällisistä katsauksista. Tutkimustiedon kriittinen arviointi. Duodecim. Viitattu 25.03.2018. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <http://www.kaypahoito.fi/documents/10184/12762/duo11791.pdf>

Kårlin, I. & Haglund, L. 2009. Psychosocial strengths and challenges related to work among persons with Intellectual Disabilities. Occupational therapy in mental health. Vol.25, No. 2, 151-163

Lampinen R. 2007. Omat polut- vammaisesta lapsesta täysvaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki; Edit Prima.

Liu, K.P.Y. Wong, D. Chung, A.C.Y. Kwok, N. Lam, M.K.Y. Yuen, C.M.C., Arblaster, K. & Kwan, A.C.S. 2013. Effectiveness of a workplace training programme in improving social, communication and emotional skills for adults with autism and intellectual disability in Hong Kong - A Pilot Study. Occupational therapy international, vol. 20, no. 4, 198-204.

Marjo- Riitta Reinikainen 2007. Vammaisuuden sukupuolittuneet ja sortavat diskurssit; yhteiskunnallis- diskursiivinen näkökulma vammaisuuteen. Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteen laitos. Viitattu 29.01.2018. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13370/9789513928469.pdf?sequence=1>

Miller, S.M. & Chan, F. 2008. Predictors of life satisfaction in individuals with intellectual disabilities. Journal of intellectual disability research, vol. 52, no. 12, 1039-1047.

Nevala, N. Pehkonen, I. Teittinen, A. Vesala, H.T. Pörtlors, P. Anttila, H. 2018. Kuntoutuksen vaikuttavuus kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä sitä estävät ja edistävät tekijät, järjestelmällinen kirjallisuuskatsaus. Kelan tutkimus; työpapereita 133. Helsinki. Viitattu 25.03.2018. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/230842/Tyopapereita133.pdf?sequence=1>

Oman Elämän Nainen- Vammaisten naisten työelämänvalmiuksien parantaminen. Hanketuloskortti 02.01.2017- 31.12.2019. Viitattu 21.03.2018 <http://www.hanketuloskortti.fi/hanketuloskortti/oman-elaman-nainen-vammaisten-naisten-tyoelamanvalmiuksien-parantaminen/>

Raassina, A-M. Hintsala, S. Keski- Korhonen J. 2016. Laitoksesta yksilölliseen asumiseen, kehitysvammaisten asumisen ohjelman toimeenpanon arviointi ja tehostettavat toimet vuosille 2016-

2020. Helsinki; Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 06.12.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteesta http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74818/Rap_ja_muistioita_2016_17.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salminen A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Vaasan yliopiston julkaisuja 62. Viitattu 19.03.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteesta http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Sjöblom. 2016. Suomen vammaispoliittisen ohjelman loppuraportti- VAMPO 2010-2015. Helsinki; Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 19.03.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130234/Rap%20ja%20mui_2016-14_verkkoversio%20100316.pdf?sequence=1.

Sukula, S. & Vainiemi, K. 2010. GAS- menetelmä käsikirja; versio 4. Kela. Viitattu 25.03. 2018. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <http://www.kela.fi/documents/10180/0/Gas+-k%C3%A4sikirja/07692e5a-c6d0-48f0-97a1-0737c4add7f8>

Suomen YK-liitto. 2015. YK: n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Somero; Sälekarin kirjapaino. Viitattu 18.03.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteesta http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf.

Taylor, J. & Seltzer, M. 2012. Developing a vocational index for adults with autism spectrum disorders. Journal of autism & developmental disorders, vol. 42, no. 12, 2669-2679.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Toimintakyky; Toimintakyky ICF- luokituksessa. Viitattu 22.05.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on/toimintakyky-icf-luokituksessa>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Toimintakyky; Toimintakyvyn arviointi. Viitattu 22.03.2018. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/toimintakyvyn-arviointi/lainsaadanto-edellyttaa-laadukasta-arviointia>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Vammaispalvelujen käsikirja; kehitysvammaisen henkilön toimintakyvyn arviointi. Viitattu 17.02.2018. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/palvelutarpeen-selvittaminen/kehitysvammaisen-henkilon-toimintakyvyn-arviointi>

Toimia- tietokanta Goal attainment scale GAS. Viitattu 25.03.2018. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/liitetiedosto/498/>

Toimia- tietokanta Social and occupational functioning assessment scale SOFAS. Viitattu 25.03.2018. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/88/>

Townsend, E. & Polatajko, H. 2007. Enabling occupation 2; advancing an occupational therapy vision for health, well- being, & justice through occupation. Ottawa, Ontario; CAOT publications

Townsend, E. Stanton, S. Law, M. Polatajko, H. Baptiste, S. Thompson- Franson, T. Kramer, C. Swedlove, F. Brintnell, S. & Campanile, L. 2002. Enabling occupation, an occupational therapy perspective. Revised edition Ottawa, Ontario; CAOT Publications

Vernerinet. Viitattu 12.04.2017. <http://verneri.net/yleis/tuloksellinen-tyohonvalmennus>

Williams, E.R. 1997. Work personality profile: validation within the supported employment environment. Journal of rehabilitation, vol. 63, no. 2, 26-30.

Alkuperäisartikkelit ja keskeiset tutkimustulokset

Tutkimuksen nimi ja julkaisu vuosi	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusmenetelmä	Tutkimuksessa käytetyt arviointimenetelmät	Keskeiset tulokset
Developing vocational index for adults with ASD 2012	Indeksin kehitys on tapahtunut suuren pitkittäistutkimuksen avulla kerättyjen tulosten perusteella. Tietoja on kerätty 12 vuoden ajan 350 autistisen aikuisen perheiltä, tutkimus on selvittänyt heidän työhön, opiskeluun ja työhön liittyvää aktiivisuuttaan, sekä harrastustoimintaan liittyvää aktiivisuutta elämän eri vaiheissa, ja sitä kuinka heidän elämänsä kulkunsa näiltä osin on edennyt.	Pitkittäistutkimuksessa käytetty kyselyä, jonka on selvittänyt opiskeluun, harrastustoimintaan, työtoimintaan, tai työhön liittyvää aktiivisuutta. Perheet ovat vastanneet vuosien aikana kuusi kertaa kyselyyn. Pitkittäistutkimuksen aineistoa on käytetty indeksin luomiseen.	Tutkimuksen tuloksena on luotu ammatillinen indeksi, jossa on 11 kategoriaa, jotka on koottu tutkimuksen aikana kootuista ammatillisista, opiskeluun ja työhön liittyvään aktiivisuuteen liittyvistä tutkimustuloksista. Indeksillä perusteella saadaan pisteet henkilön ammatillisille valmiuksille, indeksiä voidaan käyttää edistymisen seurantaan ja palveluiden suunnitteluun ja tuloksellisuuden seurantaan. Indeksillä ottaa huomioon arvioitavan erityispiirteet ja aktiivisuuden erilaiset muodot, sekä arvioitavan tuen tarpeen erilaisissa aktiviteeteissa.
2013 Development and reliability of the Autism Work Skills Questionnaire (AWSQ)	Kahdessa osassa tehty laadullinen tutkimus, jonka ensimmäisessä osassa on kehitetty uutta arviointimenetelmää, ja tutkittu menetelmän sisällön validiteettia, ja toisessa osassa on tutkittu kyselyn sisällön johdonmukaisuutta ja luotettavuutta. Tutkimukseen osallistui 46 autistista henkilöä. Tarkoituksena on löytää hyvä vastaavuus työn vaatimusten, ja henkilön kykyjen välillä, ja luoda henkilöstä vertailukelpoinen työkyvyn profiili.	Autism work skill questionnaire (AWSQ)	Tutkimuksen tuloksena on kehitetty työkyvyn arviointimenetelmä, joka ottaa huomioon autismiin liittyvät erityispiirteet. Tuloksena todetaan arviointimenetelmän sisällön olevan johdonmukainen, arvioinnin tulosten luotettavuus on korkeaa keskitasoa (Cronbachin alfa 64-90). Arviointimenetelmän luotettavuutta heikentävänä tekijänä pidetään tutkimuksen teko menetelmää. Vastaajan voi olla vaikea tunnistaa itsessään tiettyjä piirteitä, ja haasteita. Kyselytutkimuksena tehty tutkimus ei ehkä siksi anna täysin luotettavaa tietoa henkilön toimintavalmiuksista.
Work Personality Profile: Validation within the Supported Employment Environment 1997	Laadullisessa tutkimuksessa on tutkittu WPP:n validiteettia 200 arvioitavan kohdalla, WPP, MSS ja EMI arvioinnit on toteutettu useissa tuetun työllistymisen ohjelmissa 18 eri arvioijan toimesta.	Employability Maturity Interview (EMI) Work Personality Profile (WPP) Minnesota Satisfactoriness Scale (MSS)	Tutkimuksen tulokset tukevat oletusta, että WPP on pätevä ja käyttökelpoinen mittari arvioimaan työkäyttäytymistä ja työroolissa suoriutumista. WPP:n avulla saatu tulos korreloi vahvasti kummankin mukana olleen arvioinnin, MSS:n ja EMI:n tulosten kanssa.
Evaluating domains of everyday functioning in people with developmental disabilities 2017	Tapaustutkimuksessa on tutkittu 58 kehitysvammaisen suoriutumista ja suoriutumisen laatua ADL- toiminoista, sekä sosiaalisten suhteiden, ja sosiaalisen kanssakäymisen laatua. Eri menetelmistä saadut tulokset	Assessment of motor and process skills (AMPS) Evaluation of social interaction (ESI)	Tulokset vahvistavat näkemystä useamman eri arviointimenetelmän yhdistämisestä toimintakyvyn arvioinnissa, etenkin itsearviointi ja havainnointimenetelmä tulisi arvioinnissa yhdistää, jotta toimintakyvyn eri osa-alueet tulevat huomioituksi. Tällainen menettely lisää myös arvioinnin

jatkoanalysoitiin käyttäen Pearsonin korrelaatio analyysia.

Assessment of Compared Qualities – Occupational Performance (ACQ-OP)
Assessment of Compared Qualities – Social Interaction (ACQ-SI)

luotettavuutta. Asiakkaan näkemyksen huomiointi ottaa huomioon tulevat tavoitteiden ja jatkoterapian suunnittelussa, terapia suhteeseen tulisi perustua yhteistyöhön ja asiakasläh- töisyyteen, myös tämä näkökulma puoltaa subjektiivisen näkökulman tärkeyttä.

Psychosocial Strengths and Challenges Related to Work Among Persons with Intellectual Disabilities 2009	Tapaustutkimuksen tavoite oli selvittää millaisia vahvuuksia ja haasteita osallistujat työssään kokevat. Tutkimuksessa on mukana 30 lievästi ja keski- vaikeasti kehitysvammaista henkilöä jotka tutkimuksen tekohetkellä työskentelevät avotyössä tai työkeskussa.	Personal Well-being Index (PWI) Swedish version of the Worker Role Interview	Osallistujilla on paljon psykososiaalisia vahvuuksia, jotka vaikuttavat positiivisesti heidän rooliinsa työntekijänä. Heistä useat arvostavat työtä, ja heille on kehittynyt työroolin kannalta positiivisia tapoja. He myös suoriutuvat työstään hyvin tuetun työn olosuhteissa. Monelle ongelmallisinta on syyseuraus suhteiden ymmärtäminen.
Content validity and clinical applicability of the Irena Daily Activity assessment measuring occupational performance in adults with developmental disability 2003	Laadullisessa tutkimuksessa arvioitiin IDA:n sisällön ja tulosten validiteettiä, ja menetelmän soveltuvuutta valmiuksien, ja toiminnallisen suorituksen arviointimenetelmäksi. 10 arvioitavan kohdalla, heillä on eri asteinen kehitysvamma ja he työskentelevät päivätoimintakeskuksissa. Tutkimuksessa on mukana 11 kokenutta ammattilaista, jotka testasivat arviointia työpaikoillaan, ja tämän jälkeen arvioivat IDA:n sisällön pätevyyttä ja kysymysten sopivuutta kyselykaavakkeen avulla.	Irena Daily Activity assessment (IDA)	IDA:n validiteettiä ja soveltuvuutta käyttöön arvioitiin saatujen tulosten perusteella, arvioijat tulivat erilaisista koulutustaustoista, ja he työskentelevät päivätoiminta keskuksissa. Menetelmän yleinen käytettävyys, kohtien sovellettavuus ja menetelmän sopivuus arvioitiin, sai sisällön validius indeksin (CVI) mukaan tuloksen 0.8 ja 1. Menetelmän sisältö, eli arvioitavat kohdat, ja arviointiin kuluva aika ja saivat käyttäjiltä tyydyttävän arvion, erityisesti body scheme kohta jakoi ammattilaisten mielipiteitä. Menetelmää luonneditaan käyttökelpoiseksi, ja se tarjoaa oivalluksia ja uutta näkökulmaa kehitysvammaisen henkilön toimintakykyyn vaikuttavista tekijöistä.
Predictors of life satisfaction in individuals with intellectual disabilities 2008	Tapaustutkimuksessa on tutkittu 56 osallistujan elämäntyytyväisyyttä haastatteluna toteutetun itsearviointikyselyn ja toiminnan havainnoinnin avulla. Tarkoituksena on ollut selvittää elämäntaitojen ja sosiaalisen tuen yhteyttä henkilön kokemaan elämän tyytyväisyyteen.	The American Association on Mental Retardation (AAMR) adaptive behaviour scale- Residential and community (AAMR- ABS)	Arviointimenetelmien avulla kerätyn aineiston perusteella sosiaalinen tuki ja elämäntaidot luovat suuren osan henkilön elämäntyytyväisyydestä.

Analyysin ulkopuolelle jääneet arviointimenetelmät

<ul style="list-style-type: none"> Autism work skill questionnaire on toimintaterapeuttien käyttöön tarkoitettu arviointityökalu. Arviointimenetelmä on kehitetty autististen henkilöiden ammatilliseen arviointiin. (Gal ym. 2013, e2.) Alkuperäisartikkelin lisäksi menetelmästä ei löytynyt juurikaan tietoa, joten epäselväksi jäi, onko sitä kehittämisen jälkeen julkaistu, tai onko menetelmä yleistynyt toimintaterapeuttien keskuudessa.
<ul style="list-style-type: none"> Vocational index for adults with autism spectrum disorder- on maksullinen menetelmä. Menetelmän sisältö löytyi verkosta, mutta sen vapaa käyttö ja levitys oli tekijänoikeuksiin vedoten kiellettyä. Menetelmän käyttöä ei ole kuitenkaan rajattu pelkästään toimintaterapeuteille.
<ul style="list-style-type: none"> Arviointimenetelmät Assessment of Compared Qualities – Occupational Performance (ACQ-OP), Assessment of Compared Qualities – Social Interaction (ACQ-SI) perustuvat AMPS arviointiin. Menetelmä on tarkoitettu vain toimintaterapeuteille, ja vaatii käyttökoulutuksen ja kalibroimisen. (Fisher ym. 2017, 15.)
<ul style="list-style-type: none"> Swedish version of the Worker Role Interview perustuu toimintaterapeuttien käyttämään viitekehykseen, Inhimillisen toiminnan malliin (MOHO). Menetelmän käyttö vaatii malliin perehtymisen ja koulutuksen, joka on maksullinen. Menetelmä jäi analyysin ulkopuolelle maksullisuutensa, ja vaaditun koulutuksen vuoksi. Amerikkalainen versio WRI arvioinnista on käännetty Ruotsiksi, ja muunnettu ruotsalaiseen kulttuuriin sopivaksi 1996. (Ekbladh ym.2004, 132.)
<ul style="list-style-type: none"> PWI- Personal Wellbeing Indeks kuvaa henkilön tyytyväisyyttä kokonaisvaltaiseen elämäntilanteeseensa. Siitä saatava tulos ei kuvaa henkilön elämänhallintaa, vaikka elämäntaidon ja elämäntyytyväisyyden katsotaankin olevan lähellä toisiaan. Elämäntaidoilla on suuri vaikutus henkilön kokonaisvaltaiseen elämäntyytyväisyyteen. (Miller & Chan 2008, 1044.)
<ul style="list-style-type: none"> Adaptive behaviour scale- Residential and community (AAMR- ABS) arvioi henkilön adaptiivisia kykyjä, eli arkielämässä vaadittavia taitoja ja sosiaalisia kykyjä, muita tietoja

menetelmästä ei löytynyt ilmaiseksi. Manuaali on saatavilla maksullisena. (Hatton ym. 2001, 273.)
<ul style="list-style-type: none">• Scale of independent behaviour revised (SIB-R) on tarkistuslistamainen havainnointiin perustuva työkalu, joka antaa arvion itsenäisestä toimintakyvystä ja toiminnallisuudesta. Menetelmä on maksullinen ja sen käyttöön vaaditaan erillinen koulutus, menetelmä yleinen etenkin Yhdysvalloissa. (Liu ym. 2013, 200.)